



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Νίκου Φραγκάκη

ΔΙΚΗΓΟΡΟΥ





1954

ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ
ΧΡΥΣΟΥΝ ΜΕΤΑΛΛΙΟΝ ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ

Ο Ευγένιος Ευγενίδης, ο ιδρυτής και χορηγός του «Ιδρύματος Ευγενίδου», πολύ νωρίς προέβλεψε και σχημάτισε την πεποίθηση ότι η άρτια κατάρτιση των τεχνικών μας, σε συνδυασμό με την εθνική αγωγή, θα ήταν αναγκαίος και αποφασιστικός παράγων για την πρόοδο του Έθνους μας.

Την πεποίθησή του αυτή ο Ευγενίδης εκδήλωσε με τη γενναιόφρονα πράξη ευεργεσίας, να κληροδοτήσει σεβαστό ποσό για τη σύσταση Ιδρύματος, που θα είχε ως σκοπό να συμβάλλει στην τεχνική εκπαίδευση των νέων της Ελλάδας.

Έτσι, το Φεβρουάριο του 1956 συστήθηκε το «Ίδρυμα Ευγενίδου», του οποίου τη διοίκηση ανέλαβε η αδελφή του Μαρ. Σίμου, σύμφωνα με την επιθυμία του διαθέτη. Το έργο του Ιδρύματος συνεχίζει από το 1981 ο κ. Νικόλαος Βερνίκος - Ευγενίδης.

Από το 1956 έως σήμερα η συμβολή του Ιδρύματος στην τεχνική εκπαίδευση πραγματοποιείται με διάφορες δραστηριότητες. Όμως απ' αυτές η σημαντικότερη, που κρίθηκε από την αρχή ως πρώτης ανάγκης, είναι η έκδοση βιβλίων για τους μαθητές των Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών και Λυκείων.

Μέχρι σήμερα, με τη συνεργασία με τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εμπορικής Ναυτιλίας, εκδόθηκαν εκατοντάδες τόμοι βιβλίων, που έχουν διατεθεί σε πολλά εκατομμύρια αντίτυπα. Τα βιβλία αυτά κάλυπταν ή καλύπτουν ανάγκες των Κατωτέρων και Μέσων Τεχνικών Σχολών του Υπ. Παιδείας, των Σχολών του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), των Τεχνικών και Επαγγελματικών Λυκείων, των Τεχνικών Επαγγελματικών Σχολών και των Δημοσίων Σχολών Εμπορικού Ναυτικού.

Μοναδική φροντίδα του Ιδρύματος σ' αυτή την εκδοτική του προσπάθεια ήταν και είναι η συγγραφή και έκδοση βιβλίων ποιότητας, από άποψη όχι μόνον επιστημονική, παιδαγωγική και γλωσσική, αλλά και ως προς την εμφάνιση, ώστε το βιβλίο να αγαπηθεί από τους μαθητές.

Για την επιστημονική και παιδαγωγική αρτιότητα των βιβλίων τα κείμενα υποβάλλονται σε πολλές επεξεργασίες και βελτιώνονται πριν από κάθε νέα έκδοση συμπληρούμενα καταλλήλως.

Ιδιαίτερη σημασία απέδωσε το Ίδρυμα από την αρχή στη γλωσσική διατύπωση των βιβλίων, γιατί πιστεύει ότι και τα τεχνικά βιβλία, όταν είναι γραμμένα σε γλώσσα σωστή και ομοιόμορφη αλλά και κατάλληλη για τη στάθμη των μαθητών, μπορούν να συμβάλλουν στη γλωσσική κατάρτιση των μαθητών.

Έτσι, με απόφαση που ίσχυσε ήδη από το 1956, όλα τα βιβλία της Βιβλιοθήκης του Τεχνίτη, δηλαδή τα βιβλία για τις τότε Κατώτερες Τεχνικές Σχολές, όπως αργότερα και για τις Σχολές του ΟΑΕΔ, ήταν γραμμένα σε γλώσσα δημοτική, με βάση τη γραμματική του Τριανταφυλλίδη, ενώ όλα τα άλλα βιβλία ήταν γραμμένα στην

απλή καθαρεύουσα. Σήμερα ακολουθείται η γραμματική που διδάσκεται στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η γλωσσική επεξεργασία των βιβλίων ανατίθεται σε φιλόλογους του Ιδρύματος και έτσι εξασφαλίζεται η ενιαία σύνταξη και ορολογία κάθε κατηγορίας βιβλίων.

Η ποιότητα του χαρτιού, το είδος των τυπογραφικών στοιχείων, τα σωστά σχήματα, η καλαίσθητη σελιδοποίηση, το εξώφυλλο και το μέγεθος του βιβλίου, περιλαμβάνονται και αυτά στις φροντίδες του Ιδρύματος και συμβάλλουν στη σωστή «λειτουργικότητα» των βιβλίων.

Το Ίδρυμα θεώρησε ότι είναι υποχρέωσή του, σύμφωνα με το πνεύμα του ιδρυτή του, να θέση στη διάθεση του Κράτους όλη αυτή την πείρα του των 20 ετών, αναλαμβάνοντας το 1978 και την έκδοση των βιβλίων για τις νέες Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές και τα Τεχνικά και Επαγγελματικά Λύκεια, σύμφωνα πάντοτε με τα εγκεκριμένα Αναλυτικά Προγράμματα του Π.Ι. και του ΥΠΕΠΘ.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ

Μιχαήλ Αγγελόπουλος, ομ. καθηγητής ΕΜΠ, Πρόεδρος.

Αλέξανδρος Σταυρόπουλος, ομ. καθηγητής Πανεπιστημίου Πειραιώς, Αντιπρόεδρος.

Ιωάννης Τεγόπουλος, καθηγητής ΕΜΠ.

Σταμάτης Παλαιοκρασάς, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Σύμβουλος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Χρήστος Σιγάλας, Δ/ντής Σπ. Δευτ. Εκπαίδευσης ΥΠΕΠΘ.

Σύμβουλος εκδόσεων του ιδρύματος Κ. Α. Μανάφης, καθηγ. Φιλ. Σχολής Παν/μίου Αθηνών.

Γραμματέας της Επιτροπής, Γεώργιος Ανδρεάκος.

Διατελέσαντα μέλη ή σύμβουλοι της Επιτροπής

Γεώργιος Κακριδής (1955-1959) Καθηγητής ΕΜΠ, **Αγγελος Καλογεράς** (1957-1970) Καθηγητής ΕΜΠ, **Δημήτριος Νιάνιαν** (1957-1965) Καθηγητής ΕΜΠ, **Μιχαήλ Σπετσιέρης** (1956-1959), **Νικόλαος Βασιώτης** (1960-1967), **Θεόδωρος Κουζέλης** (1968-1976) Μηχ. Ηλ. ΕΜΠ, **Παναγιώτης Χατζηιωάννου** (1977-1982) Μηχ. Ηλ. ΕΜΠ, **Αλέξανδρος Ι. Παππάς** (1955-1983) Καθηγητής ΕΜΠ, **Χρυσόστομος Καβουνίδης** (1955-1984) Μηχ. Ηλ. ΕΜΠ, **Γεώργιος Ρούσσος** (1970-1987) Χημ.-Μηχ. ΕΜΠ, **Δρ. Θεοδόσιος Παπαθεοδοσίου** (1982-1984) Δ/ντής Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΥΠΕΠΘ, **Ιγνάτιος Χατζηευστρατίου** (1985-1988) Μηχανολόγος, Δ/ντής Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΥΠΕΠΘ, **Γεώργιος Σταματίου** (1988-1990) Ηλεκτρολόγος ΕΜΠ, Δ/ντής Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΥΠΕΠΘ, **Σωτ. Γκιλαβάς** (1989-1993), Φιλολόγος, Δ/ντής Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΥΠΕΠΘ.



ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΝΙΚΟΥ ΦΡΑΓΚΑΚΗ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΥ

ΑΘΗΝΑ
1998



Α' ΕΚΔΟΣΗ 1979

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα νομικά βιβλία γράφονταν πάντα μόνο για όποιους είχαν ειδική παιδεία. Κάθε άλλο πολίτη τον κρατούσαν σε απόσταση με την ιδιόρρυθμη ορολογία και τη στρυφή τους γλώσσα. Το περιεχόμενο όμως των βιβλίων αυτών, δηλαδή οι νόμοι και η ερμηνεία τους, πρέπει να είναι κοινή γνώση και κτήμα όλων των πολιτών. Γιατί η επαφή όλων μας με τους νόμους είναι καθημερινή και αναπόφευκτη. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους κανόνες του εργατικού δικαίου, που τους συναντάμε στη ζωή μας διαρκώς, είτε είμαστε εργαζόμενοι, είτε εργοδότες.

Η γνώση και η κατανόηση των νόμων μας κάνει ουσιαστικούς φορείς των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών μας· συνειδητούς και ευσυνειδητούς πολίτες που ζουν ελεύθεροι με δικαιοσύνη. Αυτό το σκοπό θέλει και πρέπει να υπηρετήσει η διδασκαλία νομικών μαθημάτων στα Λύκεια.

Στις σελίδες που ακολουθούν περιλαμβάνεται ποσότητα γνώσεων, που ίσως αποθαρρύνει στην αρχή τους μαθητές. Όμως τα θέματα του εργατικού δικαίου είναι σε μεγάλο βαθμό τεχνικά και μεγαλύτερη απλοποίηση και περικοπή θα κινδύνευε να στερήσει το βιβλίο από την πρακτική του χρησιμότητα που, όπως ελπίζει ο συγγραφέας, θα φανεί περισσότερο στην αυριανή, επαγγελματική, ζωή των νέων. Πάντως αρκετά τμήματα του κειμένου, εκείνα που είναι τυπωμένα με μικρότερα στοιχεία, δεν είναι υποχρεωτικό να διδαχθούν και δεν θα πρέπει να περιληφθούν στην ύλη των εξετάσεων.

Το εργατικό δίκαιο, περισσότερο από άλλους κλάδους του δικαίου, είναι καρπός αλλά και όργανο διαμορφώσεως των κοινωνικών συνθηκών. Η στεγνή παρουσίασή του, θα το άφηνε αδικαίωτο — ίσως και ακατανόητο σε πολλά σημεία — στα μάτια των αναγνωστών. Γι' αυτό επιχειρήθηκε μέσα από τους ίδιους τους θεσμούς του μια στοιχειώδης τοποθέτησή του στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο, όπου λειτουργεί και εντάσσεται.

Με εξαίρεση το Σύνταγμα, δεν αναφέρονται στο κείμενο συγκεκριμένες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ούτε υπάρχουν παραπομπές στη νομοθεσία ή τη βιβλιογραφία, όπως συνηθίζεται στα νομικά βιβλία. Οι παραπομπές, όπου υπάρχουν, γίνονται αποκλειστικά στο πρώτο τεύχος του δικαίου, που έχει ήδη διδαχθεί, δηλαδή: Χρ. Πετρόπουλου, Δίκαιο — Γενικές, Αρχές Αστικού Δικαίου (Ιδρυμα Ευγενίδου — Αθήνα 1978). Η συχνή αναφορά στο βιβλίο εκείνο (που μνημονεύεται απλά: Γενικές Αρχές) θεωρήθηκε μεθοδολογικά απαραίτητη, γιατί συνδέει το μαθητή με την προηγούμενη ύλη που έχει μελετήσει, ενώ ταυτόχρονα αποφεύγεται η επανάληψη πραγμάτων που μπορούν εύκολα να αναζητηθούν εκεί.

Το βιβλίο αυτό γράφτηκε στην πρώτη μορφή του το 1979 και αναθεωρήθηκε το 1982. Η τρίτη αυτή έκδοση ενημερώθηκε νομοθετικά μέχρι το Δεκέμβριο του 1985 με τη συνεργασία του συνάδελφου Μιχάλη Ρ. Τσιμπρή.

Το βιβλίο, παρά την επιθυμία του Ιδρύματος Ευγενίδου, δεν αναθεωρήθηκε λόγω της επικείμενης αναδιαρθρώσεως των Τ.Ε.Λ.

Ο συγγραφέας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

0.1 Γενικά.

Η πρωταρχική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η **εργασία**. Για χιλιάδες χρόνια η εργασία θεωρήθηκε ως απλό αντικείμενο συναλλαγής, ως αγαθό με οικονομική μόνο αξία ή ένας, ανάμεσα στους άλλους, συντελεστής της παραγωγής. Την εποχή της δουλείας η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων. Η γλώσσα μας κράτησε μέχρι σήμερα την ταύτιση των όρων **δουλεία** και **δουλειά**, ενώ η λέξη **αφεντικό** χρησιμοποιείται ακόμα για να δηλώσει τον εργοδότη, που άλλοτε ήταν κύριος του δουλευτή του.

Όσο επικρατούσε η αντίληψη της εργασίας - αντικείμενου, ο εργαζόμενος αντιμετωπιζόταν μονάχα ως κάτοχος του αγαθού αυτού. Η διαφορά από τα χρόνια της δουλείας φαινόταν στο ότι, ενώ τότε ήταν ο κύριος που εκμίσθωνε την εργασία του δούλου του, τώρα ήταν ο ίδιος ο εργαζόμενος που την εκμίσθωνε μόνος του στον εργοδότη. Για την ανθρώπινη προσωπικότητα δεν υπήρχε θέση στη συναλλαγή γύρω από τον ανθρώπινο μόχθο.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές και με οδηγό την επιδίωξη των εργοδοτών για τη μεγιστοποίηση των κερδών τους, η εκμετάλλευση της εργασίας, που ταυτιζόταν με την εκμετάλλευση του εργαζόμενου ανθρώπου, δεν είχε όρια. Αρκεί ν' αναφέρει κανείς ως παράδειγμα ότι υπήρχαν εργοστάσια όπου εργάζονταν παιδιά, ακόμα και 6 χρονών, μέχρι και 16 ώρες το 24ωρο και μάλιστα και νύκτα!

0.2 Η γένεση του εργατικού δικαίου.

Η εκμετάλλευση των εργαζομένων και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας ανάγκασαν τα διάφορα Κράτη να αρχίσουν να θεσπίζουν διατάξεις για τη στοιχειώδη έστω προστασία των εργαζομένων. Σ' αυτό συνέτειναν και οι προσπάθειες των εργαζομένων, που σιγά - σιγά, ενωμένοι σε εργατικές ενώσεις, αξίωναν με κάθε τρόπο την προστασία και τη βελτίωση των συνθηκών της εργασίας τους. Έτσι, στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, εμφανίζονται στην Αγγλία οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας. Το **εργατικό δίκαιο**, ως ανεξάρτητος κλάδος του δικαίου, διαμορφώθηκε αργότερα, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα.

0.3 Η σημερινή εικόνα.

Η εποχή των σκληρών αγώνων των εργαζομένων για την απλή τους επιβίωση έχει πια περάσει. Σήμερα έχει αναγνωρισθεί ότι η εργασία δεν είναι απλό αντικείμενο οικονομικής συναλλαγής, αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρωπίνης προσωπικότητας. Συνεπώς η προστασία της εργασίας είναι ταυτόχρονα και

προστασία της προσωπικότητας. Παράλληλα έχει συνειδητοποιηθεί από όλες τις πλευρές ότι η εργασία είναι σημαντικότερος συντελεστής για τη δημιουργία εθνικού πλούτου και επομένως πρέπει να προστατευθεί και ν' αξιοποιηθεί προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Τέλος έχει φανεί καθαρά ότι η εξασφάλιση δικαίων και ικανοποιητικών όρων εργασίας επιδρά καθοριστικά στη διατήρηση συνθηκών κοινωνικής ειρήνης και στη σταθερότητα της λειτουργίας του κοινωνικού συστήματος.

0.4 Ερωτήσεις

1. Ποια είναι η πρωταρχική έννοια του εργατικού δικαίου;
2. Η εργασία είναι απλό αντικείμενο συναλλαγής, ή δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας; Τι σημαίνει αυτή η διαφορά;
3. Ποιες ήταν οι συνθήκες εργασίας που οδήγησαν στη δημιουργία του εργατικού δικαίου;
4. Πότε εμφανίσθηκαν οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας; Τι έκαναν εκείνη την εποχή οι εργαζόμενοι για την προστασία των συμφερόντων τους;
5. Ποια είναι η θέση που έχει αναγνωρισθεί σήμερα στην εργασία;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΝΝΟΙΑ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1.1 Έννοια.

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των νομικών κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις, οι οποίες διαμορφώνονται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Οι έννοιες των όρων **εργασία** και **εξαρτημένη εργασία** θα αναλυθούν παρακάτω (παράγρ. 4.1 και 4.2).

Το εργατικό δίκαιο είναι ένας από τους κλάδους του δικαίου και αποτελεί τμήμα του **ιδιωτικού δικαίου** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 0.2 και 0.3). Ξεκίνησε αρχικά ως τμήμα του **αστικού δικαίου** — ειδικότερα του **ενοχικού** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 0.6) και σιγά-σιγά έγινε αυτοτελής κλάδος. Σε πολλά όμως σημεία το εργατικό δίκαιο έχει χαρακτηριστικά που το κάνουν να πλησιάζει και στο **δημόσιο δίκαιο**.

1.2 Αντικείμενο.

Το κύριο αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι η **σχέση της εξαρτημένης εργασίας** (παράγρ. 5.4), όπως διαμορφώνεται από τα υποκείμενά της, που είναι ο **μισθωτός** (παράγρ. 4.4) και ο **εργοδότης** (παράγρ. 4.6). Η σχέση αυτή της εξαρτημένης εργασίας αποτελεί σχέση του ιδιωτικού δικαίου.

Η παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν ρυθμίζεται από τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Επίσης αλλού, στο δημόσιο δίκαιο, υπάγεται η εργασία των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων, που είναι μεν εξαρτημένη, αλλά δεν αποτελεί σχέση του ιδιωτικού δικαίου.

Το εργατικό δίκαιο λοιπόν ασχολείται, βασικά, με την ίδια τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, την ίδρυση, τη λειτουργία, τις μεταβολές και τη λήξη της, καθώς και με τη θέση του μισθωτού και του εργοδότη μέσα σ' αυτή. Ασχολείται επίσης με το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η σχέση εργασίας, δηλαδή την **επιχείρηση** και την **εκμετάλλευση** (παράγρ. 4.8), καθώς και με το συλλογικό επίπεδο διαμορφώσεώς της, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (παράγρ. 2.9) και το ρόλο που παίζουν στο επίπεδο αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (παράγρ. 3.4).

Ιδιαίτερος κλάδος του εργατικού δικαίου είναι το **ναυτεργατικό δίκαιο**, που ρυθμίζει τις σχέσεις ναυτικής εργασίας. Το ναυτεργατικό δίκαιο παρουσιάζει ορισμένες διαφορές από το υπόλοιπο εργατικό δίκαιο, με τις οποίες δεν θα ασχοληθούμε σ' αυτό το βιβλίο.

1.3 Χαρακτηριστικά.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου είναι τα επόμενα:

α) Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο **ιδιότυπο**. Αν και ξεκίνησε από το αστικό δίκαιο, απόκτησε γρήγορα αυτοτέλεια και δικούς του θεσμούς, **πηγές** (Κεφάλ. 3) και **αρχές** (Κεφάλ. 4) που το κάνουν να ξεχωρίζει από όλους τους άλλους κλάδους του δικαίου.

β) Στο χώρο του εργατικού δικαίου, ιδιαίτερη είναι η σημασία των **συλλογικών ρυθμίσεων**. Οι σπουδαιότεροι σχετικοί θεσμοί είναι η **συλλογική διαπραγμάτευση** και η κατάληξή της, δηλαδή η **συλλογική σύμβαση εργασίας** (Κεφάλ. 30).

γ) Το εργατικό δίκαιο είναι το δίκαιο της **προσωπικότητας των εργαζομένων**. Μέσα από τους κανόνες του αναγνωρίζεται, κατοχυρώνεται και προστατεύεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου ως κοινωνικού όντος με αξιοπρέπεια και με συγκεκριμένη θέση στην παραγωγική διαδικασία.

δ) Το εργατικό δίκαιο έχει έντονο **κοινωνικό χαρακτήρα**. Είναι ευαίσθητο στις μεταβολές των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, που μέσα τους λειτουργούν και αναπτύσσονται οι σχέσεις εργασίας. Εκφράζει δε τόσο την κοινωνική και εργατική πολιτική του κράτους, όσο και την ισορροπία των αντιθέτων συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

ε) Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο **διεθνοποιημένο**. Η κάθε χώρα έχει τη δική της έννομη τάξη (Γενικές Αρχές, παράγρ. 0.1), το δικό της **εσωτερικό** δίκαιο, που θεσπίζεται από τη νομοθετική εξουσία. Όμως το εργατικό δίκαιο, αντίθετα με τους άλλους κλάδους του δικαίου, αναπτύσσεται σε μεγάλο βαθμό στο διεθνές πεδίο. Στα πλαίσια ενός ειδικού διεθνούς οργάνου, που μέλος του είναι και η Ελλάδα, της **Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας**, καταρτίζονται οι **διεθνείς συμβάσεις εργασίας**. Οι συμβάσεις αυτές ρυθμίζουν πολύ μεγάλη ποικιλία θεμάτων εργατικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία. Όταν μια διεθνής σύμβαση επικυρωθεί από μια χώρα, γίνεται τμήμα του εσωτερικού της δικαίου και ισχύει και εφαρμόζεται, όπως οι άλλοι νόμοι. Σύμφωνα με το Σύνταγμά μας (άρθρο 28, παράγρ. 1), οι διεθνείς συμβάσεις, που έχουν επικυρωθεί, είναι ισχυρότερες από τις αντίθετες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου. Η Ελλάδα έχει επικυρώσει ένα μέρος από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που ισχύουν έτσι και στη χώρα μας. Χάρη στη διεθνοποίησή του, το εργατικό δίκαιο τείνει να γίνει ομοιόμορφο στις διάφορες χώρες, ανάλογα βέβαια και με το κοινωνικό τους καθεστώς.

1.4 Ερωτήσεις.

1. Τι καλείται εργατικό δίκαιο;
2. Που κατατάσσεται το εργατικό δίκαιο;
3. Ποιο είναι το κύριο αντικείμενο του εργατικού δικαίου;
4. Ποια είναι τα υποκείμενα του εργατικού δικαίου;
5. Ποια είναι τα κυριότερα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

2.1 Γενικά.

Είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο τα κύρια χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου. Από αυτά προκύπτουν οι βασικές αρχές που το διέπουν και του δίνουν την ιδιαίτερη φυσιογνωμία του.

Οι αρχές του εργατικού δικαίου εκφράζονται και υλοποιούνται με συγκεκριμένες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Τα βασικά δικαιώματα, που έχουν σχέση με την εργασία, θεσπίζονται και προστατεύονται από το **Σύνταγμα** μαζί με τα άλλα ανθρώπινα και κοινωνικά δικαιώματα. Το σύνολο των διατάξεων αυτών συνιστά τη **συνταγματική προστασία** της εργασίας και των εργαζομένων.

2.2 Η αρχή της κοινωνικής προστασίας.

Η διάταξη του άρθρου 22, παράγρ. 1, του Συντάγματος ορίζει ότι:

«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασίαν του Κράτους, μεριμνώντας δια την δημιουργίαν συνθηκών απασχολήσεως πάντων των πολιτών και την ηθικήν και υλικήν εξύψωσιν του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού».

Από τη διάταξη αυτή φαίνεται η βούληση του Κράτους να θέσει την εργασία, ως κοινωνικό δικαίωμα, κάτω από την προστασία του (εργατικού) δικαίου.

Στις κοινωνίες δυτικού τύπου, όπως είναι και η ελληνική, ισχύει η **φιλελεύθερη αρχή**, σύμφωνα με την οποία οι σχέσεις ανάμεσα στα άτομα διαμορφώνονται ελεύθερα, δηλαδή χωρίς παρέμβαση του κράτους. Η χωρίς περιορισμούς όμως εφαρμογή της φιλελεύθερης αρχής στις σχέσεις εργασίας θα είχε για τους εργαζόμενους δυσμενή αποτελέσματα, μια και η θέση τους είναι κοινωνικά και οικονομικά πολύ πιο ασθενής από εκείνη των εργοδοτών.

Η επέμβαση του εργατικού δικαίου στον κοινωνικό χώρο γίνεται ακριβώς για να κάμψει τη φιλελεύθερη αρχή, βάζοντας στη θέση της την **αρχή της κοινωνικής προστασίας** των εργαζομένων. Μπορεί να πει κανείς ότι το εργατικό δίκαιο δημιουργήθηκε και λειτουργεί ως μέσο προστασίας των εργαζομένων.

Παράδειγμα της αρχής αυτής για την προστασία των εργαζομένων συναντούμε στην **ερμηνεία** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 4.1) των εργατικών διατάξεων. Όταν υπάρξει κάποια αμφιβολία, η ερμηνεία γίνεται προς όφελος των εργαζομένων.

2.3 Η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας.

Η προσφορά εργασίας δεν είναι μηχανική πράξη, αλλά έλλογη ενέργεια του ατόμου, έκφραση της προσωπικότητας του εργαζομένου, δημιουργική του εκδήλωση και θετική κοινωνική συμπεριφορά (Γενικές Αρχές, παράγρ. 9.1). Τα ανθρώπινα και τα κοινωνικά δικαιώματα, που τα προστατεύει το σύνταγμα, εκφράζονται με την εργασία, που είναι το κατ' εξοχήν πεδίο ασκήσεώς τους. Κατά την άσκησή τους όμως αντιμετωπίζουν και συνεχείς κινδύνους προσβολής. Για την αποτροπή των κινδύνων αυτών το εργατικό δίκαιο επιβάλλει υποχρεώσεις στους εργοδότες, περιορίζοντας έτσι τα δικαιώματά τους.

2.4 Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας.

Ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να διαλέξει το αν και σε ποιον εργοδότη θα προσφέρει την εργασία του. Η αναγκαστική εργασία σε ορισμένο εργοδότη απαγορεύεται με συνταγματική διάταξη. Η ελευθερία αυτή περιλαμβάνει και το δικαίωμα του μισθωτού να διακόψει την παροχή της εργασίας του ή να απόσχει προσωρινά, ασκώντας το δικαίωμα της απεργίας (Κεφάλ. 34).

Η ελευθερία της εργασίας περιορίζεται μόνο σε περίπτωση πολέμων ή αμυντικών αναγκών, σε επείγουσες κοινωνικές ανάγκες ή σε θεομηνίες. Στις εξαιρετικές αυτές περιπτώσεις το Κράτος μπορεί να απαιτήσει από οποιονδήποτε να προσφέρει αναγκαστικά τις υπηρεσίες του.

2.5 Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τους μισθωτούς, που του προσφέρουν την ίδια εργασία. Έτσι οφείλει να τους δίνει ίσες παροχές όπως επιδόματα, δώρα, αυξήσεις, προαγωγές κλπ., χωρίς να εξαιρεί αναιτιολόγητα κανέναν τους.

Ιδιαίτερα κατοχυρώνεται — με συνταγματική διάταξη (άρθρο 22, παράγρ. 1, εδ. β') — το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση. Με τη διάταξη αυτή εξισώνονται οι μισθοί ανδρών και γυναικών.

2.6 Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας.

Στο εργατικό δίκαιο οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλύουν μόνοι τους τις μεταξύ τους διαφορές, θεσπίζοντας έτσι κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν τις μεταξύ τους σχέσεις [παράγρ. 3.1(β)]. Η ενέργεια αυτή συνιστά την **αρχή της κοινωνικής αυτονομίας**, που αποτελεί ιδιότυπο θεσμό μέσα στην έννομη τάξη. Την αρχή αυτή πραγματώνει βασικά η **συλλογική σύμβαση εργασίας** (Κεφάλ. 30-32).

Ας μη δημιουργηθεί όμως η εντύπωση ότι η επίλυση των συλλογικών διαφορών διέπεται αποκλειστικά από την αρχή της αυτονομίας, δηλαδή μόνο από κανόνες, που έχουν θεσπισθεί από τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους. Η **ετερονομία**, δηλαδή η θέσπιση από το Κράτος των κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις των πολιτών, καλύπτει ακόμα πολύ μεγάλη έκταση στο εργατικό δίκαιο.

Άλλωστε ο ρυθμιστικός ρόλος της συλλογικής συμβάσεως εργασίας είναι συμπληρωματικός: Προηγείται η ρύθμιση των διαφορών από το νόμο, όπου δε αυτή είναι αναγκαστική, γιατί ο νόμος είναι δημοσίας τάξεως (Γεν. Αρχές, 1.5), δεν μένει χώρος για εφαρμογή της αρχής της αυτονομίας.

2.7 Η αρχή της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργασίας.

Η ανάπτυξη και η λειτουργία της αρχής της κοινωνικής αυτονομίας προϋποθέτει την ύπαρξη συλλογικής οργανώσεως των μισθωτών. Η ελευθερία των διαπραγματεύσεων, που οδηγεί στην κοινωνική αυτονομία, συντελείται στο συλλογικό πεδίο. Γι' αυτό σήμερα όλο και μεγαλύτερο μέρος της ρυθμίσεως των σχέσεων εργασίας μετατοπίζεται από την ατομική στη συλλογικοποιημένη διαπραγμάτευση και ρύθμιση.

2.8 Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού.

Φορείς των συλλογικών συμφερόντων των μισθωτών είναι οι επαγγελματικές τους οργανώσεις (Κεφάλ. 29). Οι εργαζόμενοι έχουν τη συνταγματικά κατοχυρωμένη ελευθερία να ιδρύουν εργατικά σωματεία, που λέγονται και **εργατικά συνδικάτα**, και να συμμετέχουν ή να μη συμμετέχουν σ' αυτά.

2.9 Η αρχή της κοινωνικής ειρήνης.

Το εργατικό δίκαιο επιδιώκει την ισορροπία ανάμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων, στα συμφέροντα των εργοδοτών και στα γενικότερα συμφέροντα της οικονομίας κάθε χώρας. Όταν βρίσκεται το σημείο της ισορροπίας αυτής, πρέπει και να διατηρηθεί, ώστε να μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρηση και το σύστημα παραγωγής γενικότερα. Αυτό κατορθώνεται με την επιβολή της **υποχρέωσης ειρήνης**, δηλαδή του σεβασμού των συλλογικών συμβάσεων από τα μέλη των συνδικάτων που τις έχουν υπογράψει, για όσο χρόνο ισχύουν. Η υποχρέωση ειρήνης ισχύει και για τις διαιτητικές αποφάσεις.

2.10 Ερωτήσεις.

1. Απαριθμήστε τις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου.
2. Τι καλείται αρχή της κοινωνικής προστασίας; Ποιας άλλης αρχής την εφαρμογή μετριάζει;
3. Πως ερμηνεύονται οι εργατικές διατάξεις;
4. Τι σημαίνει η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας;
5. Τι λέγεται αρχή της ελευθερίας της εργασίας; Σε ποια περίπτωση περιορίζεται;
6. Τι καλείται αρχή της ίσης μεταχειρίσεως; Αναφέρετε συγκεκριμένες εκδηλώσεις της.
7. Τι είναι και πως κατοχυρώνεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία;
8. Τι λέγεται αρχή της κοινωνικής αυτονομίας; Πως πραγματώνεται η αρχή αυτή;
9. Ποιοι είναι οι φορείς των συμφερόντων των εργαζομένων;
10. Τι εκφράζει η αρχή της κοινωνικής ειρήνης; Τι υποχρεώσεις επιβάλλει;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

3.1 Διάκριση των πηγών.

Στο πρώτο κεφάλαιο των Γενικών Αρχών του Δικαίου έχει αναφερθεί ότι πηγές του δικαίου είναι ο **νόμος** (παράγρ. 1.2) και το **έθιμο** (παράγρ. 1.4).

Ο νόμος και το έθιμο είναι **κοινές πηγές** για όλους τους κλάδους του δικαίου, επομένως και του εργατικού. Όμως το εργατικό δίκαιο έχει και άλλες, αποκλειστικά δικές του, **αυτόνομες πηγές**.

α) **Κοινές πηγές** ονομάζονται οι πηγές που περιλαμβάνουν τους κανόνες όλων των κλάδων του δικαίου. Είναι ο νόμος και το έθιμο.

Ο νόμος, ως πηγή του εργατικού δικαίου, περιλαμβάνει:

- Το **Σύνταγμα** [παράγρ. 3.2(α)].
- Τις **διεθνείς συμβάσεις εργασίας** [παράγρ. 3.2(β)].
- Τους **νόμους** [παράγρ. 3.2(γ)].
- Τους κανόνες του **ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου** [παράγρ. 3.2(δ)].

β) **Αυτόνομες πηγές** του εργατικού δικαίου καλούνται οι πηγές που περιλαμβάνουν κανόνες αποκλειστικά του εργατικού δικαίου και έχουν θεσπισθεί όχι από το Κράτος (όπως ο νόμος), αλλά από τους ίδιους τους εργοδότες και τους μισθωτούς.

Αυτόνομες πηγές είναι:

- Οι **συλλογικές συμβάσεις εργασίας** (Κεφάλ. 30-32).
- Οι **διατηρητικές αποφάσεις** (Κεφάλ. 32).
- Οι **κανονισμοί εργασίας** (παράγρ. 8.4).

Οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου αποτελούν εκδηλώσεις της αρχής της κοινωνικής αυτονομίας, για την οποία μιλήσαμε, και συνιστούν ειδική επαγγελματική νομοθέτηση. Έχουν κανονιστική ισχύ [παράγρ. 30.5 (ε - η)], όπως και οι ουσιαστικοί νόμοι και γι' αυτό η εφαρμογή τους είναι αναγκαστική, όπως και των νόμων.

Τις αυτόνομες πηγές θα τις εξετάσουμε με λεπτομέρεια στα ειδικά για την καθεμιά τους κεφάλαια.

3.2 Ο νόμος ως πηγή του εργατικού δικαίου.

α) Τό Σύνταγμα.

Τό Σύνταγμα είναι ο θεμελιώδης νόμος του Κράτους, με την ανώτερη τυπική ισχύ. Οι διατάξεις του υπερισχύουν από οποιαδήποτε διάταξη κοινού νόμου.

Το Σύνταγμα έχει ιδιαίτερη σημασία για το εργατικό δίκαιο, γιατί περιλαμβάνει, κυρίως στο κεφάλαιο των ανθρωπίνων και κοινωνικών δικαιωμάτων, σημαντικότερες διατάξεις, που ρυθμίζουν την εργασία και προστατεύουν τους εργαζόμενους (άρθρα 22 και 23).

Οι διατάξεις του Συντάγματος είτε ρυθμίζουν απευθείας ορισμένα ζητήματα (π.χ. ίση αμοιβή για ίση εργασία), είτε δίνουν κατευθυντήριες γραμμές, που καλείται να ακολουθήσει ο κοινός νομοθέτης (π.χ. το δικαίωμα της εργασίας απαγορεύει στο Κράτος την εφαρμογή πολιτικής πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων). Πάντως μέσα από τις συνταγματικές ρυθμίσεις προβάλλει τό σύστημα αξιών της ελληνικής έννομης τάξεως, που έχει ως κέντρο του την αξία της ανθρωπίνης προσωπικότητας.

β) Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας.

Όπως είδαμε παραπάνω, το εργατικό δίκαιο είναι διεθνοποιημένο. Σημαντικός αριθμός διεθνών συμβάσεων εργασίας έχει επικυρωθεί από την Ελλάδα και αποτελεί εσωτερικό μας δίκαιο. Οι διατάξεις αυτών των διεθνών συμβάσεων είναι ισχυρότερες από τυχόν αντίθετες διατάξεις νόμων. Το ίδιο θα συμβεί και με όσες άλλες επικυρωθούν στο μέλλον.

γ) Οι νόμοι.

Η ελληνική νομοθεσία του εργατικού δικαίου αποτελείται:

— Από τις διατάξεις του **Αστικού Κώδικα** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 0.4) και κυρίως από τις διατάξεις του κεφαλαίου για τη **μίσθωση εργασίας** (άρθρα 648 — 680).

— Από την **ειδική εργατική νομοθεσία**.

Οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τη μίσθωση εργασίας εφαρμόζονται **συμπληρωματικά**, για να καλύψουν τα κενά της ειδικής εργατικής νομοθεσίας. Αντίθετα οι διατάξεις των γενικών αρχών και του γενικού μέρους του ενοχικού δικαίου έχουν άμεση εφαρμογή και στο χώρο του εργατικού δικαίου, εκτός αν υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις που παρεκκλίνουν απ' αυτές.

Οι περισσότερες διατάξεις της ειδικής εργατικής νομοθεσίας είναι **δημόσιες τάξεις** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 1.5), δηλαδή εφαρμόζονται υποχρεωτικά, για να εξασφαλιστεί η προστασία των εργαζομένων.

Το εργατικό δίκαιο δεν είναι κωδικοποιημένο, όπως το αστικό, αλλά βρίσκεται διάσπαρτο σε μεγάλο αριθμό νομοθετημάτων με ειδικές ρυθμίσεις, συμπληρώσεις, τροποποιήσεις, εξαιρέσεις κ.τ.ό. που το καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολο στην εφαρμογή του.

δ) Οι κανόνες του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου.

Μετά την προσχώρηση της χώρας μας στις **Ευρωπαϊκές Κοινότητες** [Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) και Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (ΕΥΡΑΤΟΜ)] ισχύει και στην Ελλάδα από την 1.1.1981 το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.

Το κοινοτικό δίκαιο διακρίνεται σε **πρωτογενές** (= οι διεθνείς συμβάσεις που δημιούργησαν ή τροποποίησαν τις Κοινότητες) και σε **παράγωγο** (= εκείνο που δημιούργησαν οι ίδιες οι Κοινότητες με τα αρμόδια όργανά τους).

Το δίκαιο αυτό, που εφαρμόζεται ισότιμα, ενιαία και ταυτόχρονα στα δέκα κράτη - μέλη, έχει **άμεση ισχύ** και δεσμεύει τόσο τα ίδια τα κράτη, περιορίζοντας αντίστοιχα τα κυριαρχικά τους δικαιώματα χάριν των Κοινοτήτων, όσο και όλους τους πολίτες τους.

Το κοινοτικό δίκαιο βρίσκεται σε **σχέση υπεροχής** απέναντι στα εθνικά δίκαια των κρατών - μελών (επομένως και στο ελληνικό). Αυτό σημαίνει ότι σε περίπτωση συγκρούσεως κοινοτικού και ελληνικού κανόνα δικαίου θα εφαρμοστεί ο κοινοτικός, ενώ ο αντίθετος ελληνικός θα μείνει ανεφάρμοστος.

Οι κοινοτικοί κανόνες εργατικού δικαίου εντάσσονται κυρίως στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής των Κοινοτήτων και διακρίνονται από μιά έντονα προστατευτική για τον εργαζόμενο αντίληψη, που στηρίζεται περισσότερο στις αρχές της κοινωνικής αυτονομίας και της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργασίας. Επίσης οι κανόνες αυτοί ευνοούν και κατοχυρώνουν την ελευθερία των εργαζομένων να διακινούνται και ν' απασχολούνται σ' οποιοδήποτε κράτος - μέλος, ανεξάρτητα από ποιά κράτος της Κοινότητας προέρχονται.

3.3 Το έθιμο.

Όπως γνωρίζουμε (Γενικές Αρχές, παράγρ. 1.4), η σημασία του εθίμου ως πηγής δικαίου γενικά μειώνεται διαρκώς στις σύγχρονες έννομες τάξεις. Η διαπίστωση αυτή ισχύει κατ' εξοχήν για το εργατικό δίκαιο, όπου, όπως είδαμε, οι περισσότερες ρυθμίσεις είναι δημόσιες τάξεις. Θα μπορούσε κανείς να παρατηρήσει ότι η περιορισμένη δυνατότητα των υποκειμένων του δικαίου (των πολιτών) να δημιουργούν εργατικό δίκαιο με το έθιμο, αναπληρώνεται κάπως από την ύπαρξη των αυτονόμων πηγών του εργατικού δικαίου.

3.4 Ερωτήσεις.

1. Πώς διακρίνονται οι πηγές του εργατικού δικαίου;
2. Τί καλούνται και ποιές είναι οι κοινές πηγές;
3. Τί λέγονται αυτόνομες πηγές και ποιές είναι;
4. Πώς προστατεύει τους εργαζόμενους και ρυθμίζει την εργασία το Σύνταγμα;
5. Από ποιές διατάξεις αποτελείται η εργατική νομοθεσία;
6. Έχουν οι ενδιαφερόμενοι την ευχέρεια να μην εφαρμόσουν τις εργατικές διατάξεις;
7. Ποιές είναι οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες;
8. Σε τι διακρίνεται το κοινοτικό δίκαιο.
9. Τι σημαίνει ότι το κοινοτικό δίκαιο έχει άμεση ισχύ;
10. Τι θα συμβεί σε περίπτωση συγκρούσεως κοινοτικού και ελληνικού κανόνα δικαίου;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

4.1 Η εργασία.

α) Η εργασία γενικά.

Εργασία, γενικά, είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, η οποία αποβλέπει σ' έναν ορισμένο σκοπό.

Ο άνθρωπος μπορεί να εργάζεται για δικό του λογαριασμό ή για λογαριασμό κάποιου άλλου. Αυτός π.χ. που βάφει το σπίτι του εργάζεται, όπως και εκείνος που βάφει το σπίτι ενός άλλου. Ενώ όμως ο πρώτος εργάζεται για δικό του λογαριασμό, ο δεύτερος κάνει την ίδια εργασία για λογαριασμό κάποιου άλλου, με τον οποίο συνδέεται με μια *έννομη σχέση*. Τη σχέση αυτή τη διέπει το δίκαιο (Γενικές Αρχές, παράγρ. 0.1), το οποίο τη ρυθμίζει με το σύνολο των κανόνων του, που αποτελούν, όπως είδαμε, το εργατικό δίκαιο (παράγρ. 1.1 και Κεφάλ. 2). Από την έννομη αυτή σχέση προκύπτει η υποχρέωση του ενός να εργασθεί για να εκτελέσει αυτό που έχει αναλάβει (π.χ. να βάψει το σπίτι, ή να κτίσει ένα τοίχο, να οδηγήσει ένα λεωφορείο, να πουλάει έπιπλα σε μια έκθεση επίπλων) και, αντίστοιχα, η υποχρέωση του άλλου να πληρώσει αυτόν που εργάστηκε, για την εργασία που του πρόσφερε.

Το εργατικό δίκαιο επομένως ενδιαφέρεται για εκείνον που παρέχει την εργασία του σε κάποιον άλλον. Δεν ασχολείται με αυτόν που εργάζεται για δικό του λογαριασμό. Επίσης δεν ενδιαφέρεται για κάθε μορφή παροχής εργασίας προς τρίτον, αλλά αντικείμενό του είναι, όπως θα δούμε, η *εξαρτημένη εργασία* (παράγρ. 4.2). Αντίθετα οι ανεξάρτητες υπηρεσίες [παράγρ. 5.5(α)], όπως και οι δημοσιο-υπαλληλικές σχέσεις, δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο.

Παράδειγμα:

— Ο Ελευθερίου, ο Γεωργιάδης, ο Δημητρίου, η Αργυροπούλου και ο Κωστόπουλος είναι όλοι διπλωματούχοι λογιστές, ακολούθησαν όμως διαφορετικές σταδιοδρομίες.

— Ο Ελευθερίου άνοιξε δικό του γραφείο και εργάζεται εντελώς ανεξάρτητος, για λογαριασμό του, δίνοντας λογιστικές συμβουλές και πληρώνεται για κάθε υπόθεση χωριστά. Είναι *ελεύθερος επαγγελματίας*.

— Ο Γεωργιάδης έχει και αυτός δικό του γραφείο, έχει αναλάβει όμως και την παρακολούθηση των λογιστικών βιβλίων της εταιρίας «Βήτα» με μηνιαίο μισθό, αλλά

χωρίς να πηγαίνει εκεί ορισμένη ώρα-ή μέρα και χωρίς ο εργοδότης του να τον εποπτεύει συνεχώς ή να του επιβάλλει συγκεκριμένο τρόπο εργασίας. Πρόκειται για παροχή **ανεξαρτήτων υπηρεσιών**.

— Ο Δημητρίου έχει προσληφθεί από την εταιρία «Άλφα» και εργάζεται στο λογιστήριό της ως υπάλληλος. Προσφέρει λοιπόν **εξαρτημένη εργασία** σύμφωνα με μια σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που έχει συνάψει με τον εργοδότη του.

— Η Αργυροπούλου διορίσθηκε, μετά από διαγωνισμό, ταμειακή υπάλληλος στο Υπουργείο Οικονομικών. Είναι πια τακτική μόνιμη δημόσια υπάλληλος. Η εργασία που προσφέρει είναι **εξαρτημένη**, αλλά ρυθμίζεται από το δημόσιο (το δημοσιού-παλληλικό) δίκαιο και όχι από το εργατικό δίκαιο.

— Ο Κωστόπουλος εργάζεται και αυτός σε δημόσια υπηρεσία, είναι όμως **επί συμβάσει**, δηλαδή δεν είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος, γιατί διορίσθηκε όχι σύμφωνα με τις διατάξεις του δημοσιούπαλληλικού δικαίου, αλλά με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Επομένως και αυτός προσφέρει **εξαρτημένη εργασία**, η οποία όμως ρυθμίζεται από το εργατικό δίκαιο, έστω και αν εργοδότης του είναι το Δημόσιο.

β) Η εργασία κατά το εργατικό δίκαιο.

Εργασία, από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, είναι η ενέργεια που ένα άτομο (ο μισθωτός) διαθέτει σε κάποιον τρίτο (τον εργοδότη) για την εξυπηρέτηση των σκοπών του, στα πλαίσια μιας ειδικής έννομης σχέσεως (της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας).

Τα **στοιχεία** της εργασίας, όπως προκύπτουν από τον παραπάνω ορισμό, είναι:

1) Ο **μισθωτός** (παράγρ. 4.4). (Π.χ. ο Δημητρίου, που είναι λογιστής στην εταιρία «Άλφα»).

2) Ο **εργοδότης** (παράγρ. 4.6). (Π.χ. η εταιρία «Άλφα» για το Δημητρίου).

3) Ο **σκοπός** του εργοδότη που συνήθως είναι **οικονομικός**. (Π.χ. η εταιρία «Άλφα» εμπορεύεται χονδρικά μάλλινα υφάσματα και χρειάζεται λογιστή για την τήρηση των εμπορικών βιβλίων της).

Η έλλειψη του οικονομικού - κερδοσκοπικού χαρακτήρα από το σκοπό του εργοδότη δεν μεταβάλλει τη φύση της προσφοράς εργασίας, αντιπροσωπεύει όμως πολύ μικρό ποσοστό των σχέσεων εργασίας (π.χ. η εύπορη κυρία προσλαμβάνει υπηρέτρια, ή οδηγό για το αυτοκίνητό της, ο βαριά και χρόνια άρρωστος χρειάζεται αποκλειστική νοσοκόμα για τη νοσηλεία του στο σπίτι).

4) Η **ειδική έννομη σχέση** που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη. Αυτή είναι η **σχέση εξαρτημένης εργασίας** (παράγρ. 5.4), που ρυθμίζεται από τη **σύμβαση εργασίας** (παράγρ. 5.1). (Π.χ. η σχέση που συνδέει το Δημητρίου με την εταιρία «Άλφα»).

Η εργασία είναι το **αντικείμενο** της έννομης σχέσεως που συνδέει το μισθωτό και τον εργοδότη. (Π.χ. η εργασία του Δημητρίου είναι το αντικείμενο της σχέσεως που τον συνδέει με την «Άλφα»).

γ) Το είδος της εργασίας.

Το **είδος** της εργασίας που προσφέρει ο μισθωτός δεν έχει σημασία. Μπορεί να

είναι εργασία **σωματική** (π.χ. οικοδόμος, μηχανοδηγός, ξυλουργός) ή **πνευματική** (π.χ. λογιστής, δακτυλογράφος, σχεδιαστής).

δ) Ο σκοπός της εργασίας.

Αυτός μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, φθάνει να είναι θεμιτός (π.χ. εργασία σε εμπορική επιχείρηση, βιομηχανία, καλλιτεχνική εκδήλωση, φιλανθρωπικό ίδρυμα). Δεν είναι θεμιτός και δεν προστατεύεται από το νόμο ο σκοπός που είναι **παράνομος** ή **ανήθικος**. Έτσι, λ.χ., δεν προστατεύεται όποιος προσλαμβάνεται από ένα κακοποιό για να εργασθεί στην προετοιμασία ή την εκτέλεση εγκληματικών πράξεων, ούτε όποιος συμφωνεί να προσφέρει ανήθικες υπηρεσίες.

Πάντως, σε γενικές γραμμές, ως σκοπός της εξαρτημένης εργασίας μπορεί να προσδιοριστεί για μεν τον εργοδότη η *εκπλήρωση του επιχειρηματικού του συμφέροντος με την παραγωγική απασχόληση του μισθωτού*, για δε το μισθωτό η *ικανοποίηση των οικονομικών του αναγκών με το μισθό που κερδίζει*. Με τη σύμβαση εργασίας τα δύο αυτά αντίρροπα συμφέροντα φθάνουν σε κάποιο σημείο ισορροπίας.

4.2 Η εξαρτημένη εργασία.

Εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να διευθύνει, να εποπτεύει την εργασία του μισθωτού και να καθορίζει τις συνθήκες με τις οποίες παρέχεται αυτή, ενώ ο μισθωτός από μέρους του έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται.

Οι κυριότερες **συνθήκες**, που ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει, είναι ο **τρόπος**, ο **χρόνος** και ο **τόπος** παροχής της εργασίας. Δηλαδή από τον εργοδότη εξαρτάται το **πώς** θα εκτελέσει ο μισθωτός την εργασία του, καθώς και το **πότε** (με τι ωράριο) και το **πού** θα εργασθεί (π.χ. σε ποιο από τα καταστήματά του ή σε ποιο τμήμα του εργοστασίου του).

Το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τις συνθήκες εργασίας του μισθωτού λέγεται **διευθυντικό δικαίωμα** (παράγρ. 8.5).

Παράδειγμα:

Ο Δημητρίου, του προηγούμενου παραδείγματος, είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του διευθυντή της εταιρίας «Άλφα» και να βρίσκεται καθημερινά στο κατάστημά της στην οδό Σοφοκλέους — και όχι σ' εκείνο στην οδό Σταδίου — όλο το καθορισμένο ωράριο. Του έχει ανατεθεί το τμήμα των χρεωστών της εταιρίας, ενώ εκείνος θα προτιμούσε ν' ασχοληθεί με τις εισαγωγές. Αλλά και ο διευθυντής του τμήματός του δεν του επιτρέπει να εφαρμόσει τις δικές του ιδέες. Αντίθετα ο Γεωργιάδης καθορίζει μόνος του πως και πότε θα ασχοληθεί με τα λογιστικά βιβλία της εταιρίας «Βήτα» και κανείς δεν επεμβαίνει στη μέθοδο της εργασίας του. Η εργασία που προσφέρει ο Δημητρίου είναι εξαρτημένη, ενώ η εργασία του Γεωργιάδη είναι ανεξάρτητη.

Η εξάρτηση του μισθωτού δεν πρέπει να θεωρείται προσωπική, δηλαδή εξάρτησή του από το πρόσωπο του εργοδότη. Στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις πρόκειται για μια εξάρτηση πιο πολύ **λειτουργική, οργανική**, που προκύπτει δηλαδή από την ένταξη της παροχής της εργασίας του μισθωτού στις προκαθορισμένες

συνθήκες της **εκμεταλλεύσεως** (παράγρ. 4.8). Με άλλα λόγια, η παροχή του μισθωτού είναι εξαρτημένη από την οργάνωση της εκμεταλλεύσεως. Ο μισθωτός γίνεται έτσι γρανάζι μιας μεγάλης μηχανής, στα πλαίσια του συστήματος παραγωγής, χωρίς να έχει πια ιδιαίτερη σημασία το ποιος είναι ο εργοδότης του. Και αν ακόμα αλλάξει ο εργοδότης, ο λειτουργικός ρόλος (η εξάρτηση) του μισθωτού δεν θα μεταβληθεί.

4.3 Το επάγγελμα.

Επάγγελμα είναι το ορισμένο είδος εργασίας με το οποίο απασχολείται κανείς κατά τρόπο σταθερό, συστηματικό και διαρκή, με σκοπό να εξασφαλίσει τα προς το ζην.

Σε κάθε είδος εργασίας αντιστοιχεί και ένα επάγγελμα. Δηλαδή υπάρχουν τόσα επαγγέλματα, όσα και τα είδη εργασίας. (Π.χ. το επάγγελμα του λογιστή, το επάγγελμα του μηχανουργού, το επάγγελμα του ξυλουργού κ.ο.κ.).

Το επάγγελμα κάθε εργαζομένου δείχνει την **ειδικότητά** του, δηλαδή την καταλληλότητά του ν' αναλάβει μια ορισμένη εργασία. Έτσι ο ξυλουργός δεν είναι κατάλληλος για το επάγγελμα του μηχανουργού — ειδικότητά του είναι το επάγγελμα του ξυλουργού.

Η έννοια του επαγγέλματος έχει ιδιαίτερη σημασία για το εργατικό δίκαιο, γιατί πολλές από τις ρυθμίσεις του αναφέρονται σε ορισμένο επάγγελμα ή ομάδα επαγγελματιών. Ιδιαίτερα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις αναφέρονται (με εξαίρεση τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις) σε συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Οι όροι και οι συνθήκες εργασίας για τους μισθωτούς μιας ειδικότητας, όπως ο μισθός τους, το ωράριο, οι μέρες της άδειας, η κατάταξή τους στα ανθυγιεινά επαγγέλματα, η υπαγωγή τους σε συγκεκριμένο επικουρικό ταμείο κλαδικής ασφάλισης και σε συγκεκριμένο συνδικάτο, εξαρτώνται και ρυθμίζονται με βάση το επάγγελμά τους.

4.4 Ο μισθωτός.

Μισθωτός είναι το φυσικό πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία, στα πλαίσια μιας σχέσεως ιδιωτικού δικαίου.

Συνώνυμος του όρου **μισθωτός** είναι ο όρος **εργαζόμενος**. Ο Αστικός Κώδικας χρησιμοποιεί με την ίδια έννοια τον όρο **εκμισθωτής**, δηλαδή αυτός που εκμισθώνει, που νοικιάζει **σε** κάποιον άλλο την εργασία του, ενώ ο αντίστοιχος όρος γιά τόν εργοδότη είναι **μισθωτής**, δηλαδή αυτός πού μισθώνει, πού νοικιάζει **από** τόν εργαζόμενο την εργασία του. Χρειάζεται προσοχή για να μη συγχέονται οι όροι αυτοί, ιδίως οι όροι **μισθωτός** και **μισθωτής** [παράγρ. 5.2(δ)].

Όπως προκύπτει από τον ορισμό, την έννοια του μισθωτού συνθέτουν τα παρακάτω στοιχεία:

- α) **Παροχή** εργασίας.
- β) **Συνθήκες εξαρτήσεως** στην παροχή της εργασίας.
- γ) **Αντιπαροχή** οικονομικού ανταλλάγματος (της αμοιβής) από τον εργοδότη στο μισθωτό.

δ) **Σχέση ιδιωτικού δικαίου** μεταξύ μισθωτού και εργοδότη.

ε) **Υποχρέωση** του μισθωτού για παροχή (εργασία) και του εργοδότη για αντιπαροχή (αμοιβή).

Παράδειγμα:

Ο Αθανασίου είναι εμποροϋπάλληλος και εργάζεται ως πωλητής στο κατάστημα του Κοσμόπουλου. Ο Αθανασίου είναι μισθωτός, δηλαδή έχει αναλάβει την υποχρέωση να παρέχει κάτω από συνθήκες εξαρτήσεως την εργασία του (να εργάζεται ως πωλητής) στον εργοδότη του Κοσμόπουλο, που με τη σειρά του είναι υποχρεωμένος να του πληρώνει το μισθό. Η συμφωνία (η σύμβαση εργασίας) του Αθανασίου με τον Κοσμόπουλο είναι στα πλαίσια μιας σχέσεως ιδιωτικού δικαίου.

Μισθωτοί μπορούν να είναι μόνο **φυσικά πρόσωπα**, αφού το βασικό στοιχείο της ιδιότητάς τους, η εργασία, είναι ανθρώπινη ενέργεια. Τα νομικά πρόσωπα (Γενικές Αρχές, παράγρ. 10.1) δεν μπορούν να έχουν αυτή την ιδιότητα. [Δες σχετικά και τη σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών, παράγρ. 5.5(ε)]. Αντίθετα, όπως θα δούμε πιο κάτω (παράγρ.4.6), εργοδότες μπορούν να είναι και τα νομικά πρόσωπα (εταιρίες, ιδρύματα, ν.π.δ.δ. κλπ).

4.5 Υπάλληλοι και εργάτες.

Οι μισθωτοί μπορούν να διακριθούν σε διάφορες κατηγορίες, σύμφωνα με τον τομέα της οικονομίας στον οποίο απασχολούνται (μισθωτοί βιομηχανίας, γραφείων, καταστημάτων κ.τ.δ), σύμφωνα με την ειδικότητά τους (κατηγορίες αντίστοιχες με τα επαγγέλματα — παράγρ. 4.3) κλπ.

Η σπουδαιότερη διάκριση των μισθωτών είναι σε **υπαλλήλους** και **εργάτες**.

Υπάλληλος χαρακτηρίζεται από το νόμο *ο μισθωτός εκείνος που εργάζεται σε οποιαδήποτε επιχείρηση και παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα όχι σωματική* (π.χ. λογιστής, σχεδιαστής, πωλήτρια, τραπεζίκός).

Εργάτης ονομάζεται *ο μισθωτός που προσφέρει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα σωματική* (π.χ. οικοδόμος, γαζώτρια, καπνεργάτης, γεωργικός εργάτης).

Επομένως για να χαρακτηριστεί ένας μισθωτός ως υπάλληλος πρέπει να υπερισχύει το **πνευματικό** στοιχείο της εργασίας, ενώ για να χαρακτηριστεί ως εργάτης πρέπει να υπερισχύει το **σωματικό** στοιχείο.

Ο διαχωρισμός υπαλλήλου — εργάτη είναι αναχρονιστικός και αντικοινωνικός, γιατί δημιουργεί σε μεγάλο βαθμό τεχνητές διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, παίρνοντας ως βάση το «σωματικό» ή όχι χαρακτήρα της εργασίας τους, και εκεί στηρίζει διαφορετική μεταχείριση, που είναι εις βάρος αυτών που εργάζονται σωματικά, δηλαδή των εργατών. (Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα στην περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και της αποζημιώσεως που τη συνοδεύει — παράγρ. 27.2 καί 27.4). Στις σύγχρονες νομοθεσίες γίνεται προσπάθεια να εγκαταλειφθεί η διάκριση αυτή και να καθιερωθεί φυσική ισοτιμία όλων των εργαζομένων.

Η διάκριση σωματικής και πνευματικής εργασίας δεν είναι σαφής και απόλυτη, γι' αυτό χρειάζεται ν' αναζητηθούν και άλλα στοιχεία που να ενισχύουν το χαρά-

κτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου, ή ως εργάτη. Έτσι, η απασχόληση σε γραφείο με γραφική εργασία, η ανάθεση διοικητικών ευθυνών, οι τυχόν θεωρητικές σπουδές του, ο χειρισμός οργάνων ή συσκευών που προϋποθέτουν ειδικές γνώσεις, μπορούν να δώσουν στο μισθωτό την ιδιότητα του υπαλλήλου, αντί εκείνης του εργάτη. Πάντως η μια ή η άλλη ιδιότητα εξαρτάται από τη συγκεκριμένη απασχόληση του εργαζομένου και όχι από το χαρακτηρισμό που του δόθηκε κατά την πρόσληψή του. Έτσι αν κάποιος προσλήφθηκε ως εργάτης, απασχολείται όμως σε έργα που μπορούν να του δώσουν το χαρακτηρισμό του υπαλλήλου, αντιμετωπίζεται από το εργατικό δίκαιο ως υπάλληλος.

Ο τρόπος πληρωμής (π.χ. ημερομίσθιο ή μηνιαίος μισθός — παράγρ. 18.2), δεν αποτελεί κριτήριο για τη διάκριση εργάτη — υπαλλήλου. Μπορεί δηλαδή να αμείβεται κανείς με ημερομίσθιο και να είναι υπάλληλος ή με μισθό και να είναι εργάτης.

Μερικές φορές ο ίδιος ο νόμος χαρακτηρίζει κατηγορίες μισθωτών ως υπαλλήλους ή εργάτες, χωρίς να εξετάζει αν υπάρχουν τα ιδιαίτερα στοιχεία που αναφέραμε παραπάνω. Έτσι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας θεωρούνται εργάτες. Αντίθετα, υπάλληλοι χαρακτηρίζονται οι πτυχιούχοι ξενοδοχοϋπάλληλοι, καθώς και εκείνοι των σχολών τουριστικών επαγγελματιών, οι ραδιοτεχνίτες, ορισμένες ειδικότητες ηλεκτροτεχνιτών κ.ά. Με το χαρακτηρισμό αυτό ο νόμος λύνει τις αμφιβολίες που μπορεί να υπάρχουν για το αν μια κατηγορία μισθωτών υπάγεται στους υπαλλήλους ή τους εργάτες. Άλλοτε πάλι χαρακτηρίζοντας ως υπαλλήλους μισθωτούς, που κανονικά θα έπρεπε να θεωρούνται εργάτες, ο νόμος τους «πριμοδοτεί» επαγγελματικά, αφού η ιδιότητα που τους αποδίδει εξασφαλίζει περισσότερα πλεονεκτήματα.

Για μερικές κατηγορίες εργαζομένων, μολονότι αυτοί ανήκουν στους εργάτες συμφωνείται με συλλογική σύμβαση η εφαρμογή, σε συγκεκριμένα θέματα, όρων που ισχύουν για τους υπαλλήλους. Π.χ. οι θυρωροί πολυκατοικιών, μολονότι θεωρούνται εργάτες, δικαιούνται αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου από τον εργοδότη τους, που υπολογίζεται στο 1/2 εκείνης των υπαλλήλων (αντί για τη μικρότερη που παίρνουν οι εργάτες).

Η εφαρμογή για εργάτες διατάξεων που ισχύουν για τους υπαλλήλους μπορεί να γίνει και με ατομική σύμβαση εργασίας (συμφωνία μισθωτού — εργοδότη). Π.χ. ο Κλωνόπουλος, που είναι κλητήρας στα γραφεία της εταιρίας «Ζήτα», μολονότι είναι υπηρέτης (δηλαδή εργάτης), έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη του ότι, με εξαίρεση το ύψος του μισθού του, θα ισχύουν γι' αυτόν όσα ισχύουν για τους υπαλλήλους της επιχείρησής.

4.6 Ο εργοδότης.

Εργοδότης είναι το πρόσωπο, στο οποίο ο μισθωτός παρέχει την εργασία του στα πλαίσια μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν τα φυσικά και τα νομικά πρόσωπα (π.χ εταιρίες, ιδρύματα, ν.π.δ.δ.).

Στη σύμβαση εργασίας ο εργοδότης είναι ο *αντισυμβαλλόμενος*. Έχει το *δικαίωμα* να χρησιμοποιήσει την παροχή (εργασία) του μισθωτού και την *υποχρέω-*

ση να του καταβάλει την αντιπαροχή (τον ανάλογο, δηλαδή, μισθό).

Παράλληλα, ο εργοδότης έχει και μια άλλη, λειτουργική ιδιότητα: Είναι ο φορέας της διευθυντικής εξουσίας μέσα στην **εκμετάλλευση** (παράγρ. 4.8). Η εξουσία αυτή πραγματώνεται με το **διευθυντικό δικαίωμα** (παράγρ. 8.5) του εργοδότη πάνω στους μισθωτούς, με την άσκηση του οποίου επιδιώκεται η εύρυθμη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και η πραγματοποίηση των σκοπών της. Αυτή την ιδιότητα μπορούν να έχουν μόνο φυσικά πρόσωπα. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τον εκπρόσωπό του.

Όταν η εκμετάλλευση είναι ιεραρχικά διαρθρωμένη, η διευθυντική εξουσία τεμαχίζεται και κατανέμεται στις διάφορες βαθμίδες της πυραμίδας, χωρίς να παύει να είναι μία: εκείνη του εργοδότη. Έτσι σε μια μεγάλη επιχείρηση με πλήρη και πολύπλοκο καταμερισμό εργασίας, πάνω από τον απλό υπάλληλο, που είναι στο τελευταίο σκαλοπάτι της πυραμίδας, μπορεί να βρίσκονται στη σειρά ο τμηματάρχης, ο τομεάρχης, ο υποδιευθυντής, ο διευθυντής, ο βοηθός γενικός διευθυντής, ο γενικός διευθυντής και, τέλος, ο εργοδότης - επιχειρηματίας από τον οποίο όλοι οι άλλοι αντλούν την εξουσία τους. Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από το όργανο που προβλέπει ο νόμος ή το καταστατικό (πχ. σε μια ανώνυμη εταιρία είναι το διοικητικό συμβούλιο).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας. Δηλαδή και αν ακόμα ο εργοδότης μεταβιβάσει (π.χ. πουλήσει) την επιχείρηση σε άλλον, ή αν πεθάνει, η σχέση εργασίας συνεχίζεται και τα δικαιώματα του μισθωτού δεν θίγονται.

4.7 Ο μισθός.

Μισθός είναι το τακτικό και σταθερό οικονομικό αντάλλαγμα (αντιπαροχή — Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.2) **που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό για την εργασία που του προσφέρει** (παράγρ. 16.1).

Ο νόμος έχει καθιερώσει ότι, αν η εργασία του μισθωτού παρέχεται συνήθως μόνο με μισθό, είναι σα να έχει συμφωνηθεί, έστω και σιωπηρά, η καταβολή μισθού. Αν δηλαδή κάποιος μισθωτός καταρτίσει σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη του, χωρίς να γίνει καμιά συζήτηση για μισθό, έχει οπωσδήποτε δικαίωμα να πληρωθεί.

Συνήθως ο μισθός εκφράζεται σε ορισμένο **χρηματικό ποσό** (π.χ. 800 δραχμές την ημέρα, 20.000 δραχμές το μήνα — παράγρ. 19.1). Δεν αποκλείεται όμως η περίπτωση μέρος του μισθού να δίνεται **σε είδος** (παράγρ. 19.2) όπως τροφή, κατοικία, ενδύματα, χρήση αυτοκινήτου. Παράδειγμα μισθού σε είδος είναι η παροχή κατοικίας, ηλεκτρικού ρεύματος και νερού στους θυρωρούς των πολυκατοικιών.

Ο μισθός στο πιο συνηθισμένο σύστημα αμοιβής είναι **χρονικός** (παράγρ. 18.2). Δηλαδή είναι **ορισμένος** και πρέπει να παρέχεται **τακτικά** και **σταθερά** για τη χρονική περίοδο που έχει συμφωνηθεί να αντιστοιχεί (π.χ. μέρα - ημερομίσθιο, μήνας - μηνιαίος μισθός). Υπάρχουν όμως και άλλα συστήματα αμοιβής, όπως η κατ' αποκοπή, η κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά στα κέρδη κ.ά. (παράγρ. 18.1 ως 18.5). Όποιο όμως κι αν είναι το σύστημα αμοιβής, ο μισθός που τελικά καταβάλλεται στο μισθωτό δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τα κατώτατα όρια που ισχύουν για το επάγγελμά του.

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού είναι ανεξάρτητη από την πορεία των εργασιών της επιχειρήσεως και την οικονομική επιτυχία του εργοδότη, ο οποίος οφείλει να εκπληρώσει την παρ. 17.2, ή του, έστω και αν δεν έχει κέρδη ή και αν ακόμα έχει ζημιές.

Συνήθως ο μισθωτός και ο εργοδότης, όταν καταρτίζουν τη σύμβαση εργασίας, συμφωνούν το ύψος του μισθού (**συμβατικός μισθός** — παράγρ. 17.2). Αλλά και αν αυτό δεν έχει συμβεί, η σύμβαση είναι έγκυρη και ο προσδιορισμός του μισθού γίνεται με βάση τα κατώτατα όρια αμοιβής (**νόμιμος μισθός** — παράγρ. 17.3), ή σύμφωνα με την αμοιβή που πληρώνεται συνήθως για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός (**συνηθισμένος μισθός** — παράγρ. 17.4).

Η έννοια του μισθού περιλαμβάνει, εκτός από τη βασική αντιπαροχή (**βασικός μισθός** — παράγρ. 20.2) και όλες τις άλλες οικονομικές παροχές που καταβάλλει τακτικά ο εργοδότης στο μισθωτό (**τακτικές αποδοχές** — παράγρ. 20.1), είτε εκπληρώνοντας νομική υποχρέωση (π.χ. επίδομα γάμου), είτε με τη θέλησή του (π.χ. επίδομα καλής αποδόσεως). Οι παροχές αυτές πρέπει να είναι τακτικές και επαναλαμβανόμενες, και να δημιουργούν στο μισθωτό την πεποίθηση μονιμότητας. Αντίθετα, δεν έχει χαρακτήρα μισθού μια παροχή που ο εργοδότης κάνει έκτακτα στο μισθωτό, είτε στα πλαίσια της εργασιακής σχέσεως (π.χ. με την ευκαιρία μιας μεγάλης επιχειρηματικής επιτυχίας του), είτε και χωρίς να έχει σχέση με την εργασία του (π.χ. δώρο για το γάμο του, ή έκτακτο βοήθημα επειδή αρρώστησε βαριά η γυναίκα του).

4.8 Η επιχείρηση και η εκμετάλλευση.

α) Η επιχείρηση.

Ο εργοδότης χρησιμοποιεί την εργασία που του προσφέρουν οι μισθωτοί για την επίδιωξη κάποιου οικονομικού σκοπού. Η χρησιμοποίηση αυτή γίνεται σε συνδυασμό και με τα άλλα παραγωγικά μέσα που έχει στη διάθεσή του (όπως μηχανήματα, εργαλεία, κεφάλαια κινήσεως, καλλιεργήσιμες εκτάσεις, αν είναι γεωργικός ο σκοπός, ή εργοστάσια, αν είναι βιομηχανικός κ.ά.). Τα διάφορα μέσα οργανώνονται σε μια οικονομική ενότητα και αποτελούν την **επιχείρηση**.

Επιχείρηση, λοιπόν, καλείται η **ενιαία οργάνωση των παραγωγικών μέσων από τον εργοδότη για την επίδιωξη οικονομικού σκοπού**.

Στην έννοια του οικονομικού σκοπού περιλαμβάνεται η παραγωγή αγαθών (γεωργία), η μεταποίηση (βιομηχανία, βιοτεχνία), η κυκλοφορία των αγαθών (εμπόριο, μεταφορές) και η παροχή υπηρεσιών (π.χ. συνεργείο επισκευών αυτοκινήτων).

Η επιχείρηση μπορεί να αποτελεί ατομική δραστηριότητα ενός φυσικού προσώπου, ή εκδήλωση της δραστηριότητας νομικού προσώπου (Γενικές Αρχές, παράγρ. 10.1) (π.χ. προσωπικής εταιρίας, ανώνυμης εταιρίας ή και του Κράτους). Το φυσικό ή το νομικό πρόσωπο, που δραστηριότητά του είναι η επιχείρηση, λέγεται **επιχειρηματίας**.

Ακόμα, υπάρχουν επιχειρήσεις διαφόρου μεγέθους: Από το μικρό παντοπωλείο της γειτονιάς, μέχρι την κολοσσιαία πολυεθνική βιομηχανία χημικών προϊόντων με δεκάδες εργοστάσια σε όλο τον κόσμο.

β) Η εκμετάλλευση.

Στη σύγχρονη οργάνωση της παραγωγής προβάλλει και μια άλλη έννοια, η **εκμετάλλευση**.

Εκμετάλλευση λέγεται η οργανωτική ενότητα, όπου ο επιχειρηματίας επιδιώκει κατά τρόπο διαρκή ορισμένους τεχνικούς - παραγωγικούς σκοπούς.

Οι έννοιες της επιχειρήσεως και της εκμεταλλεύσεως δεν είναι εύκολο να ξεχωρίσουν μεταξύ τους γιατί, με πρώτη ματιά, φαίνονται όμοιες. Η διαφορά βρίσκεται στο σκοπό που επιδιώκει η καθεμιά: Η επιχείρηση έχει σκοπό οικονομικό, ενώ η εκμετάλλευση αποβλέπει στην παραγωγή και στην τεχνική πραγματοποίηση των οικονομικών επιδιώξεων της επιχειρήσεως.

Στις μικρές επιχειρήσεις που εξυπηρετούνται με μια μόνο εκμετάλλευση, οι δυό έννοιες ταυτίζονται στην πράξη. Έτσι το μικρό παντοπωλείο είναι συγχρόνως μια επιχείρηση και μια εκμετάλλευση. Όταν όμως ο σκοπός της επιχειρήσεως εξυπηρετείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, η διάκριση είναι φανερή. Λ.χ. η μεγάλη εταιρία χημικών προϊόντων αποτελεί μια επιχείρηση, αλλά έχει διάφορες εκμεταλλεύσεις: μια εκμετάλλευση - εργοστάσιο παραγωγής αζωτούχων λιπασμάτων, ένα άλλο εργοστάσιο όπου διακρίνονται περισσότερες από μια εκμεταλλεύσεις (παραγωγής απορρυπαντικών, παραγωγής εντομοκτόνων κλπ.) καθώς και ξεχωριστό εμπορικό τμήμα - εκμετάλλευση για τη διάθεση των προϊόντων. Στην κάθε μια από τις εκμεταλλεύσεις αυτές πραγματοποιείται διαφορετικός οικονομικός σκοπός (παραγωγής ή κυκλοφορίας αγαθών), με τη χρησιμοποίηση διαφορετικών εγκαταστάσεων και πρώτων υλών και με την απασχόληση άλλων μισθωτών.

Το κύριο χαρακτηριστικό της εκμεταλλεύσεως είναι λοιπόν η επίτευξη του παραγωγικού σκοπού που της έχει καθορίσει η επιχείρηση. Γι' αυτό, η εκμετάλλευση εξαρτάται οικονομικά από την επιχείρηση στην οποία ανήκει και είναι υποταγμένη σ' αυτήν. Από κει και πέρα όμως κινείται αυτοδύναμα. (Έτσι μια εκμετάλλευση μπορεί να σταματήσει — π.χ. να κλείσει ένα εργοστάσιο, ενώ η υπόλοιπη επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί).

Η σημασία της εκμεταλλεύσεως είναι μεγάλη για το εργατικό δίκαιο, γιατί η οργάνωση των σχέσεων εργασίας και η άσκηση των διευθυντικών εξουσιών του εργοδότη γίνονται στα πλαίσια και στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως και όχι της επιχείρησης.

4.9 Ερωτήσεις.

1. Τι καλείται, γενικά, εργασία;
2. Τι καλείται εργασία κατά το εργατικό δίκαιο;
3. Ποια μορφή εργασίας είναι αντικείμενο του εργατικού δικαίου;
4. Ποια είναι τα στοιχεία της έννοιας «εργασία»;
5. Δώστε από ένα παράδειγμα εργασίας με οικονομικό σκοπό και με σκοπό όχι οικονομικό.
6. Ποια είναι η κυριότερη διάκριση του είδους της εργασίας;
7. Πότε ο σκοπός της εργασίας δεν προστατεύεται από το νόμο;
8. Τι λέγεται εξαρτημένη εργασία και τι ανεξάρτητη; Δώστε παραδείγματα.
9. Ποιές είναι οι περισσότερες συνθήκες παροχής της εργασίας που έχει δικαίωμα να καθορίζει ο εργοδότης;
10. Πως λέγεται το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τις συνθήκες παροχής εργασίας;
11. Τι καλείται επάγγελμα;
12. Τι λέγεται ειδικότητα;

13. Ποιός ονομάζεται μισθωτός;
 14. Σε τι διαφέρουν οι όροι μισθωτός και μισθωτής;
 15. Ποια στοιχεία συνθέτουν την έννοια του μισθωτού;
 16. Ποιός λέγεται υπάλληλος;
 17. Ποιός λέγεται εργάτης;
 18. Ποιός λέγεται εργοδότης;
 19. Τι συνέπειες έχει για τη σχέση εργασίας η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη;
 20. Τι είναι ο μισθός;
 21. Τι καλείται επιχείρηση;
 22. Τι λέγεται εκμετάλλευση;
 23. Ποια η διαφορά επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 Έννοια τής συμβάσεως εργασίας.

Ατομική σύμβαση εργασίας ονομάζεται η συμφωνία με την οποία ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του σε ορισμένον εργοδότη, που είναι αντίστοιχα υποχρεωμένος να του καταβάλλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Την έννοια της συμβάσεως εργασίας δίνει ο Αστικός Κώδικας και σ' αυτή στηρίζεται το ατομικό εργατικό δίκαιο (δες όμως και παράγρ. 5.2).

Η σύμβαση εργασίας που εξετάζεται εδώ, είναι η σύμβαση **εξαρτημένης** εργασίας (παράγρ. 4.2).

Η σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται ως **ατομική**, για να διακρίνεται από τη **συλλογική σύμβαση εργασίας** (Κεφάλ. 30-32).

Με τον όρο σύμβαση εργασίας προϋσδιορίζεται κυρίως η **αρχική** σύμβαση, δηλαδή αυτή με την οποία προσλαμβάνεται ο μισθωτός και ιδρύεται η σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως είναι **και κάθε μεταγενέστερη συμφωνία**, που συμπληρώνει ή τροποποιεί την αρχική.

Η σύμβαση εργασίας είναι πρώτα απ' όλα **σύμβαση** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.1) και ειδικότερα **ενοχική** [Γενικές Αρχές παράγρ. 5.2 (δ)].

Για την **κατάρτισή** της (Κεφάλ. 6), δεν χρειάζεται να τηρηθεί ορισμένος τύπος, είναι δηλαδή σύμβαση **άτυπη** και μπορεί να γίνει εγγράφως ή και προφορικά [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.2 (δ)].

Είναι, ακόμα, σύμβαση **αμφοτεροβαρής** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.2).

5.2 Μίσθωση εργασίας του Αστικού Κώδικα και σύμβαση εργασίας του Εργατικού Δικαίου.

α) Εννοιολογική διάκριση.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο Αστικός Κώδικας σε ιδιαίτερο κεφάλαιο του Ενοχικού Δικαίου, ρυθμίζει τη **μίσθωση εργασίας** (άρθρα 648 επ).

Η έννοια της μισθώσεως εργασίας, όπως προκύπτει από τον ορισμό που δίνει ο Αστικός Κώδικας, είναι πλατιά και περιλαμβάνει τη μίσθωση **κάθε φύσεως** εργασίας. Δηλαδή, εκτός από την **εξαρτημένη** εργασία, περιλαμβάνει και την **ανεξάρτητη** εργασία (παράγρ. 4.1). Αντίθετα, αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου είναι μόνο η εξαρτημένη εργασία.

β) Γενικοί και ειδικοί κανόνες.

Στον Αστικό Κώδικα δεν υπάρχει ειδικό κεφάλαιο για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Ο Κώδικας δίνει μόνο το **γενικό πλαίσιο**, μέσα στο οποίο οι εργατικοί νόμοι θα εξειδικεύσουν τη ρύθμιση των διαφόρων σχέσεων εργασίας.

γ) Υπεροχή των διατάξεων του Εργατικού Δικαίου.

Η ρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας ως **ειδική** υπερισχύει από τη γενική του Αστικού Κώδικα. Αλλά οι γενικές διατάξεις του Κώδικα ισχύουν **επικουρικά**, δηλαδή εφαρμόζονται στα ζητήματα εκείνα, που δεν υπάρχει ειδική διάταξη της εργατικής νομοθεσίας.

δ) Η ορολογία του Αστικού Κώδικα.

Ο Αστικός Κώδικας μιλάει για **μισθωση** εργασίας και όχι για σύμβαση, για εκμισθωτή αντί για μισθωτό και για μισθωτή αντί για εργοδότη (δες και παράγρ. 4.4). Η ορολογία αυτή, που έχει παρθεί από το βυζαντινορωμαϊκό δίκαιο, το οποίο ίσχυε στην Ελλάδα πριν από τον Αστικό Κώδικα, είναι αναχρονιστική και δεν ανταποκρίνεται στη σημερινή κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα. Δείχνει δε να αντιμετωπίζεται η σχέση εργασίας ως απλή ανταλλαγή αγαθών (παροχή - αντιπαροχή), ενώ πραγματικά πρόκειται για μια σχέση που επηρεάζει ουσιαστικά την ανθρώπινη ζωή. Επιπλέον η ορολογία του Κώδικα μπορεί να προκαλέσει σύγχυση.

5.3 Στοιχεία της συμβάσεως εργασίας.

Τα **στοιχεία** της συμβάσεως εργασίας είναι:

α) Ανάλυση υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.

Η ανάλυση της υποχρεώσεως αυτής αποτελεί την **παροχή** του εργαζόμενου, **αντικείμενο** της οποίας είναι η **εργασία του**, δηλαδή η εργατική του δύναμη ως παραγωγική ενέργεια (παράγρ. 4.1).

Όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα και τη νομική ικανότητα για εργασία. Υπάρχουν όμως περιορισμοί για ορισμένες κατηγορίες, που αποσκοπούν στην προστασία όσων υπάγονται σ' αυτές (ανηλίκων, γυναικών).

β) Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει μισθό.

Η υποχρέωση του εργοδότη να αμείβει τον εργαζόμενο αποτελεί την **αντιπαροχή** του εργοδότη στα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας.

Η ανάλυση της υποχρεώσεως και η καταβολή του μισθού, ανεξάρτητα από τη μορφή αυτής της καταβολής, είναι ουσιαστικό στοιχείο της συμβάσεως εργασίας. Αν υπάρχει προσφορά εργασίας χωρίς αντίστοιχη καταβολή μισθού, ή με αντιπαροχή οικονομικά οφελήματα που δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού (δηλαδή αμοιβής της εργασίας), τότε δεν υπάρχει σχέση εργασίας.

Ο μισθός ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατικός, συμφωνημένος), ή προσδιορίζεται με άλλο τρόπο, ειδάλλως, είναι αυτός που δίνεται συνήθως για μια συγκεκριμένη εργασία (παράγρ. 17.2 ως 17.4).

γ) Εξάρτηση.

Για το στοιχείο της εξαρτήσεως, δες παραπάνω (παράγρ. 4.2).

5) Διάρκεια.

Με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται μια διαρκής σχέση, που τη χαρακτηρίζει η πρακτική επανάληψη μέσα στο χρόνο της παροχής και της αντιπαροχής από τους συμβαλλόμενους.

Αν η διάρκεια της σχέσεως εργασίας είναι ορισμένη, πρόκειται για **σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**. Η χρονική διάρκεια μπορεί να ορίζεται ακριβώς (π.χ. σύμβαση για 1 μήνα ή για 2 χρόνια κλπ. ή μέχρι ένα ορισμένο μελλοντικό χρονικό σημείο), ή να συνάγεται από το είδος και το σκοπό της συμβάσεως. (Π.χ. η γεωργική επιχείρηση «Γάμα» προσλαμβάνει εργάτες για ένα μήνα, για το μάζεμα της ελιάς. Η τεχνική εταιρεία «Δέλτα» προσλαμβάνει προσωπικό για την εκτέλεση του έργου οδοποιίας Φιλιατρών — Γαργαλιάνων).

Αν η διάρκεια της σχέσεως εργασίας είναι αόριστη, πρόκειται για **σύμβαση αορίστου χρόνου**.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τίς συμβάσεις αορίστου χρόνου, αν ο καθορισμός της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά μπήκε σκόπιμα για την καταστράτηγηση των διατάξεων των σχετικών με την καταγγελία των συμβάσεων αορίστου χρόνου (παράγρ. 27.2). Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα στην περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάπτει ο εργοδότης με τον ίδιο μισθωτό, χωρίς αυτό να δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν ο μισθωτός συνεχίζει να παρέχει την εργασία του μολονότι έφθασε το χρονικό σημείο λήξεως.

5.4 Η σχέση εργασίας.

Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση που συνδέει το μισθωτό και τον εργοδότη, στο πλαίσιο της οποίας ο πρώτος παρέχει στο δεύτερο την εργασία του με αμοιβή.

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των όρων με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση παροχής της εργασίας.

Η σχέση εργασίας είναι έννοια πιο πλατιά από τη σύμβαση εργασίας. Η πρώτη ξεκινάει κατά κανόνα από τη δεύτερη και στηρίζεται σ' αυτήν. Η σχέση εργασίας όμως περιλαμβάνει και πολλά άλλα στοιχεία, που δεν προκύπτουν ευθέως από τη σύμβαση (όπως είναι η πρακτική της επιχειρήσεως, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη κ.τ.ό.). Εξάλλου, και αν ακόμα δεν υπάρχει έγκυρη σύμβαση εργασίας, η σχέση εργασίας μπορεί να λειτουργεί. Εργασία που έχει παρασχεθεί, έστω και με άκυρη σύμβαση εργασίας, δεν παύει να είναι εργασία και αυτό που οφείλεται για την παροχή της είναι μισθός.

5.5 Συγγενείς σχέσεις.

Εργασία είναι δυνατόν να παρέχεται όχι μόνο στο πλαίσιο της έννομης σχέσεως της εξαρτημένης εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων, με διαφορετική νομική φύση. Οι κυριότερες συγγενείς σχέσεις είναι:

α) Η σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Όταν δεν υπάρχουν τα στοιχεία της εξαρτήσεως (παράγρ. 4.2) και ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη, υπάρχει σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών (π.χ. περιοδεύων πωλητής, λογιστής που έχει δικό του λογιστικό γραφείο).

β) Η σύμβαση έργου.

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν κάποιος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα ορισμένο έργο με αμοιβή. Αντικείμενο δηλαδή της συμβάσεως είναι το **αποτέλεσμα** της εργασίας (τό έργο) και όχι η εργασία αυτή καθαυτή.

Σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας, σύμβαση έργου μπορούν ν' αναλάβουν και τα νομικά πρόσωπα, όπως οι εταιρίες. (Π.χ. ο Θεοδωρίδης αναθέτει στην εταιρία «Βήτα» την κατασκευή παπουτσιών, με προσωπικό και μηχανήματα της «Βήτα», αλλά μέσα στο δικό του εργοστάσιο. Η σχέση που τους συνδέει είναι σύμβαση έργου).

γ) Η εταιρία.

Εταιρία είναι η σύμβαση με την οποία δύο ή περισσότερα πρόσωπα αναλαμβάνουν την επιδίωξη κοινών οικονομικών σκοπών, καταβάλλοντας ανάλογες εισφορές. Η εταιρική σχέση προϋποθέτει πρόθεση των συμβαλλομένων (εταίρων) να συνεργασθούν μεταξύ τους και να αναλάβουν από κοινού τον κίνδυνο για τις ζημιές που ίσως πάθουν.

Ως εισφορά των εταίρων είναι δυνατό να θεωρηθεί και η προσωπική τους εργασία. Μπορεί επίσης οι εταίροι να ασκούν διαχειριστικά καθήκοντα και με αμοιβή ανεξάρτητη από τη συμμετοχή τους στα κέρδη. Ή να έχουν συνάψει, παράλληλα με την εταιρική τους ιδιότητα, και σύμβαση εργασίας με την εταιρία τους. Αλλά η νομική φύση μιάς σχέσεως (αν δηλαδή πρόκειται για σύμβαση εργασίας ή για εταιρία) θα κριθεί από τα συγκεκριμένα στοιχεία της. Έτσι, αν υπάρχει πρόθεση εταιρικής συνεργασίας και ανάληψη κινδύνων, η σχέση θα είναι εταιρική.

δ) Η εντολή.

Στη σχέση εντολής ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεξαγάγει την υπόθεση που του ανατέθηκε, χωρίς αμοιβή. Αντίθετα, η αμοιβή είναι ουσιώδες στοιχείο της σχέσεως εργασίας. Έτσι ο απλός εντολοδόχος δεν συνδέεται με τον εντολέα του με σχέση εργασίας. Αλλά στην πράξη οι δύο ιδιότητες μπορούν να συνυπάρχουν. (Π.χ. η Ευτυχίδου είναι εκπρόσωπος - εντολοδόχος της εταιρίας «Ζήτα», συγχρόνως όμως συνδέεται μαζί της και με σύμβαση εργασίας, ως τεχνική της διευθύντρια).

ε) Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών.

Με τη σύμβαση αυτή ένα φυσικό ή και νομικό πρόσωπο (εταιρία) θέτει στη διάθεση ενός άλλου τις υπηρεσίες τρίτων προσώπων. Π.χ. η εταιρία «Κάπα» έχει προσλάβει τον ηλεκτρολόγο Θεοδωρόπουλο, τον υδραυλικό Ιωαννίδη και τον υαλοκαθαριστή Στεφάνου και διαθέτει (προμηθεύει) ομαδικά τις υπηρεσίες τους στο Μεγαλοοικονόμου, ιδιοκτήτη μεγάρου, για τη συντήρηση και τον καθαρισμό του κτιρίου.

Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών βρίσκεται πολύ κοντά στη σύμβαση εργασίας. Η διαφορά είναι ότι στην πρώτη σχέση υπάρχουν τρία πρόσωπα: ο προμηθευτής (εταιρία «Κάπα»), ο προμηθευόμενος (Μεγαλοοικονόμου) και οι μισθωτοί, σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας, όπου τα πρόσωπα είναι δύο: ο εργοδότης και ο μισθωτός.

Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών έχει πολλά κοινά σημεία με την **ομαδική σύμβαση εργασίας** (παράγρ. 6.4).

5.6 Ερωτήσεις.

1. Τι ονομάζεται ατομική σύμβαση εργασίας;
2. Ποία είναι τα στοιχεία της συμβάσεως εργασίας;
3. Πως διακρίνονται οι συμβάσεις εργασίας σύμφωνα με τη διάρκειά τους;
4. Τι είναι η σχέση εργασίας;
5. Αναφέρετε μερικές συγγενείς προς τη σύμβαση εργασία σχέσεις.
6. Τι λέγεται σύμβαση έργου;
7. Τι λέγεται εντολή;
8. Τι είναι η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Η κατάρτιση της συμβάσεως γενικά.

Η σύμβαση εργασίας, όπως κάθε σύμβαση, καταρτίζεται με τη σύμπτωση των δύο **δηλώσεων βουλήσεως** των συμβαλλομένων (Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.3). Υπάρχει και εδώ **πρόταση** από τον ένα και **αποδοχή** από τον άλλο και η σύμβαση καταρτίζεται από τη στιγμή που η αποδοχή θα φθάσει σ' αυτόν που έκανε την πρόταση.

Και στη σύμβαση εργασίας προηγούνται **διαπραγματεύσεις**, από τις οποίες μπορεί να δημιουργηθεί και αντίστοιχη ευθύνη (Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.4).

Μπορεί επίσης να καταρτισθεί **προσύμφωνο** [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (ε)] γιά τη σύμβαση εργασίας.

Το **περιεχόμενο** των δύο δηλώσεων βουλήσεως γιά την κατάρτιση μιάς συμβάσεως εργασίας πρέπει να είναι η **δημιουργία σχέσεως εργασίας** (παράγρ. 5.4) ανάμεσα στους συμβαλλόμενους.

6.2 Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων.

Στη σύμβαση εργασίας ισχύει η **αρχή ελευθερίας των συμβάσεων**, που μας είναι γνωστή από τις **Γενικές Αρχές** (παράγρ. 3.1 καί 13.1). Σύμφωνα με την αρχή αυτή, οι συμβαλλόμενοι είναι ελεύθεροι να αποφασίσουν **αν** και **με ποιόν** θα καταρτίσουν σύμβαση εργασίας και **ποιά περιεχόμενο** θα δώσουν στη σύμβαση αυτή.

Η συμβατική ελευθερία των **εργοδοτών** υπόκειται από τον νόμο σε ορισμένους περιορισμούς, γιά λόγους κοινωνικής προστασίας των μισθωτών. Έτσι οι εργοδότες είναι κατ' αρχήν υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν το προσωπικό τους μέσω του **Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας** του Ο.Α.Ε.Δ. και σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Αυτό γίνεται γιά την καταπολέμηση της ανεργίας και την παροχή ίσων ευκαιριών στους άνεργους μισθωτούς. Επίσης οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν, μέχρι ορισμένο ποσοστό, μισθωτούς ορισμένων κατηγοριών: πολεμιστές, θύματα πολέμου κ.ά. Αυτό έχει επιβληθεί γιά νά εξασφαλισθεί η επαγγελματική αποκατάσταση όσων προσέφεραν ένα μέρος των εργάσιμων χρόνων τους ή και την αρτιμέλειά τους στους πολεμικούς αγώνες της χώρας, με ζημιά της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Η συμβατική ελευθερία των εργοδοτών δεν μπορεί να περιορισθεί με **συλλογικές συμβάσεις** (κεφάλ. 30). Έτσι δεν είναι έγκυρη η ρήτρα που θα τους υποχρεώ-
τοσλάβουν μόνο μισθωτούς - μέλη συγκεκριμένης εργατικής οργανώσεως.

Η συμβατική ελευθερία των μισθωτών είναι απόλυτη. Το αν και με ποιόν εργοδότη θα συνάψουν σύμβαση εργασίας, εξαρτάται από την απόλυτη κρίση και απόφασή τους.

6.3 Προϋποθέσεις κατάρτισης.

Γιά την έγκυρη κατάρτιση της ατομικής συμβάσεως εργασίας είναι απαραίτητες οι ίδιες προϋποθέσεις που ισχύουν γιά την κατάρτιση κάθε άλλης συμβάσεως σύμφωνα με τις γενικές αρχές του αστικού δικαίου.

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι ακόλουθες:

α) *Ικανότητα γιά δικαιοπραξία* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (α)].

Οι *ενήλικοι* άνδρες και γυναίκες είναι *ικανοί* να συνάψουν σύμβαση εργασίας.

Οι *ανίκανοι* γιά δικαιοπραξία (ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει τα δέκα τους χρόνια, δικαστικά και νόμιμα απαγορευμένοι) δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας.

Η εργασία των περιορισμένα ικανών *ανηλίκων* (δηλαδή όσων έχουν συμπληρώσει τα δέκα τους χρόνια) δεν απαγορεύεται γενικά, αλλά ο νόμος έχει θεσπίσει πολλούς προστατευτικούς περιορισμούς (απαγόρευση εργασίας τη νύκτα και σε ανθυγιεινά κυρίως επαγγέλματα), ανάλογα με την ηλικία τους. Όταν η απασχόλησή τους επιτρέπεται, τη σύμβαση εργασίας κατάρτιζει για τον ανήλικο ο πατέρας ή ο επίτροπός του. Ο ανήλικος δεν δεσμεύεται με τέτοια σύμβαση, για διάστημα που να ξεπερνά το χρόνο ενηλικιώσεώς του.

Οι ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει τα δεκαπέντε χρόνια τους μπορούν να συνάψουν μόνοι τους σύμβαση εργασίας, με την προϋπόθεση ότι έχουν τη γενική συναίνεση των γονέων τους. Αν οι γονείς αρνούνται ή διαφωνούν, την άδεια μπορεί να δώσει το δικαστήριο. Αυτό που κερδίζουν οι ανήλικοι από την εργασία τους (τις αποδοχές τους) μπορούν να το κάνουν ό,τι θέλουν.

β) *Δήλωση βουλήσεως* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (β)].

γ) *Συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (γ)].

Η *εικονική* σύμβαση εργασίας είναι *άκυρη*. (Γενικές Αρχές, παράγρ. 12.2) Η σύμβαση εργασίας που κατάρτίσθηκε με ουσιώδη *πλάνη*, είναι *ακυρώσιμη* (Γενικές Αρχές, παράγρ. 12.3). Π.χ. ο μηχανικός Παπαγιάννης συνάπτει σύμβαση εργασίας με τη βιομηχανία «Σφίγγα» γιά να εργασθεί στο εργοστάσιό της στα Τρίκαλα (και εννοεί τα Τρίκαλα της Θεσσαλίας). Αλλά έχει πλανηθεί γιατί το εργοστάσιο βρίσκεται στα Τρίκαλα Κορινθίας.

δ) *Βούληση απαλλαγμένη από ελαττώματα* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (δ)].

Συμβάσεις εργασίας που κατάρτίσθηκαν με *απάτη* ή *απειλή* είναι *ακυρώσιμες*. Έτσι, στο προηγούμενο παράδειγμα, αν ο υπεύθυνος της βιομηχανίας «Σφίγγα» παραπλάνησε τον Παπαγιάννη βεβαιώνοντάς τον δόλια ότι το εργοστάσιο βρίσκεται στη Θεσσαλία, ενώ εκείνο βρίσκεται στην Πελοπόννησο, υπάρχει απάτη. Επίσης, ο Γιαννόπουλος, που είναι ο μοναδικός ειδικευμένος ηλεκτροτεχνίτης στην περιοχή του εργοστασίου της «Σφίγγας», υποχρεώθηκε να εργασθεί εκεί μολονότι δεν το ήθελε, γιατί ο εκπρόσωπος της εταιρίας τον απείλησε ότι, αν δεν συνάψει μαζί της σύμβαση εργασίας, θα τον εξοντώσει οικονομικά. Η σύμβαση αυτή είναι ακυρώσιμη, ως προϊόν απειλής.

Αν η σύμβαση είναι ακυρώσιμη, αυτός που πλανήθηκε, απατήθηκε ή απειλήθηκε (μισθωτός ή εργοδότης) μπορεί να επιδιώξει την ακύρωση της συμβάσεως με δικαστική απόφαση.

ε) Τύπος [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (ε)].

Η σύμβαση εργασίας είναι **άτυπη**, δηλαδή δεν υποβάλλεται σε ορισμένο τύπο. Μπορεί να συναφθεί και προφορικά, ακόμα και σιωπηρά. (Π.χ. ο Αργυρός πηγαίνει στον ελαιώνα του Φράγκου και εργάζεται στο μάζεμα της ελιάς, χωρίς να έχουν κάνει καμιά συμφωνία μεταξύ τους. Απλώς ο Αργυρός πηγαίνει εκεί κάθε πρωί και το βράδυ ο Φράγκος του πληρώνει το συνηθισμένο ημερομίσθιο). Επομένως η σύναψη της συμβάσεως είναι έγκυρη και χωρίς έγγραφο, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, όπως οι συμβάσεις εργασίας με το Δημόσιο.

στ) Όχι αντίθεση στο νόμο ή στα χρηστά ήθη.

Συμβάσεις εργασίας αντίθετες στο νόμο ή στα χρηστά ήθη είναι **άκυρες**. Χαρακτηριστική περίπτωση συμβάσεως αντίθετης στα χρηστά ήθη είναι η **αισχροκερδής** σύμβαση εργασίας, στην οποία ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ανάγκη, την επιπολαιότητα ή την απειρία του εργαζόμενου και συμφωνεί την καταβολή σ' αυτόν δυσανάλογα χαμηλού μισθού [παράγρ. 17.2 καί Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (στ)].

6.4 Ομαδική σύμβαση εργασίας.

Ομαδική σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν μιά ομάδα εργαζομένων, με ενιαίο αντικείμενο εργασίας, συμφωνεί να παρέχει ομαδικά την εργασία της σε έναν εργοδότη. Π.χ. οι φορτοεκφορτωτές ενός λιμανιού ή οι σφαγείς ενός δημοτικού σφαγείου αναλαμβάνουν ομαδικά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Η ομαδική σύμβαση εργασίας αποτελείται από τις επί μέρους ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών της ομάδας.

Η ομαδική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται από τον εργοδότη και ένα μέλος της ομάδας, πού αντιπροσωπεύει όλα τα μέλη.

Ο μισθός συμφωνείται κατά κανόνα συνολικά και ενιαία γιά όλους, ύστερα δε κατανέμεται στα μέλη της ομάδας, ανάλογα με τή συμφωνία είτε εργοδότη - εκπρόσωπου της ομάδας, είτε των μελών της ομάδας μεταξύ τους.

6.5 Πολλαπλή απασχόληση.

Ο μισθωτός μπορεί να καταρτίσει συμβάσεις εργασίας και με περισσότερους από έναν εργοδότες. Η πολλαπλή απασχόληση του μισθωτού δεν αναιρεί την έννοια της εξαρτήσεώς του (παράγρ. 4.2). Όμως η σύμβαση εργασίας και η απασχόληση του μισθωτού και σε άλλο ή άλλους εργοδότες είναι άκυρη κατά το μέρος που η απασχόληση αυτή ξεπερνά τό νόμιμο ανώτατο όριο ωρών ημερήσιας απασχολήσεως (παράγρ. 10.3).

6.6 Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας.

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταρτισθεί και για ορισμένη, δοκιμαστική για το μισθωτό περίοδο. Στην περίπτωση αυτή η συνέχιση της απασχολήσεως του μισθωτού είναι *υπό αίρεση* (Γενικές Αρχές, Κεφάλ. 19).

Η κρίση του εργοδότη για το αν η δοκιμασία του μισθωτού ήταν επιτυχημένη πρέπει να είναι δικαιολογημένη και όχι αυθαίρετη. Αν υπάρξει αμφισβήτηση, θα λυθεί από το δικαστήριο.

Αν η σύμβαση συνεχισθεί μετά τη δοκιμαστική περίοδο, ο δοκιμαστικός χρόνος συνυπολογίζεται σ' εκείνον της οριστικής συμβάσεως και η σχέση εργασίας θεωρείται μία και ενιαία.

6.7 Διαγωνισμός προσλήψεως.

Μεγάλες επιχειρήσεις, όπως οι τράπεζες, διενεργούν διαγωνισμούς προκειμένου να προσλάβουν προσωπικό. Η προκήρυξη αυτών των διαγωνισμών είναι η *πρόταση* του εργοδότη για την κατάρτιση συμβάσεως εργασίας και η συμμετοχή στο διαγωνισμό, αποτελεί την *αποδοχή* της προτάσεως από τους υποψηφίους. Η τελική κατάρτιση της συμβάσεως εξαρτάται από την *αίρεση* της επιτυχίας στο διαγωνισμό, σύμφωνα με τους όρους που αναφέρονται στην προκήρυξη (σειρά επιτυχίας, βαθμός κ.τ.δ.). Αυτοί που πετυχαίνουν στο διαγωνισμό έχουν δικαίωμα, που στην ανάγκη μπορούν να το διεκδικήσουν και δικαστικά, να καταρτίσουν σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη που προκήρυξε το διαγωνισμό.

6.8 Πρόσκληση για πρόταση ενδιαφέροντος.

Η περίπτωση αυτή υπάρχει όταν ο εργοδότης που αναζητεί προσωπικό *προσκαλεί* όσους ενδιαφέρονται για την απασχόληση που προσφέρει να υποβάλουν *πρόταση ενδιαφέροντος*. Δηλαδή, αντίθετα με αυτό που συμβαίνει στην προκήρυξη διαγωνισμού, εδώ την πρόταση την κάνει ο μισθωτός και ο εργοδότης είναι ελεύθερος να την αποδεχθεί, καταρτίζοντας τη σύμβαση εργασίας, ή να την απορρίψει. (Π.χ. δημοσιεύθηκε στις εφημερίδες αγγελία της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που καλεί γραμματείς - δακτυλογράφους ελληνικής υπηκοότητας που ενδιαφέρονται για απασχόληση στην έδρα των Κοινοτήτων στις Βρυξέλλες να στείλουν σχετική αίτηση και βιογραφικό σημείωμα, γιατί η Επιτροπή θα ήθελε να καταρτίσει πίνακα για ενδεχόμενες προσλήψεις. Η αγγελία αυτή είναι μια πρόσκληση του εργοδότη για πρόταση ενδιαφέροντος από την πλευρά των μισθωτών που προσφέρουν την εργασία τους. Η πρόσκληση αυτή δεν δεσμεύει τον εργοδότη να συνάψει σύμβαση.

6.9 Ερωτήσεις.

1. Πώς καταρτίζεται η σύμβαση εργασίας;
2. Ποιό είναι το περιεχόμενο των δηλώσεων βουλήσεως για την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας;
3. Ποιά είναι η έννοια της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων στα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας;
4. Σε ποιούς περιορισμούς υπόκειται από το νόμο η συμβατική ελευθερία των εργοδοτών;

5. Ποιές είναι οι προϋποθέσεις καταρτίσεως της συμβάσεως εργασίας;
 6. Ποιοί είναι ικανοί να συνάψουν σύμβαση εργασίας;
 7. Ποιοί περιορισμοί ισχύουν για την εργασία των ανηλίκων;
 8. Σε ποιές περιπτώσεις είναι ακυρώσιμη η σύμβαση εργασίας; Δώστε παραδείγματα.
 9. Ποιός τύπος απαιτείται για να καταρτισθεί μια σύμβαση εργασίας;
 10. Αναφέρετε περιπτώσεις συμβάσεων εργασίας που είναι αντίθετες στα χρηστά ήθη.
 11. Πότε υπάρχει ομαδική σύμβαση εργασίας;
 12. Τι είναι πολλαπλή απασχόληση; Πότε είναι άκυρη;
 13. Τι είναι η σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας και πώς μετατρέπεται σε οριστική;
 14. Ποιές είναι οι διαφορές ανάμεσα στο διαγωνισμό προσλήψεως και στην πρόσκληση από τον εργοδότη για πρόταση ενδιαφέροντος;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1 Η κύρια υποχρέωση.

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι η παροχή της εργασίας του.

7.2 Η προσφορά της εργασίας.

Ο μισθωτός εκπληρώνει την παροχή του *προσφέροντας* την εργασία του, δηλαδή θέτοντας την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη, σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως και τη φύση της εργασίας.

Η κατάλληλη προσφορά της εργασίας πρέπει να γίνεται στον *τόπο* (Κεφάλ. 14) και στο *χρόνο* (Κεφάλ. 10) που έχει συμφωνηθεί και να είναι του *είδους* (παράγρ. 7.6) που συμφωνήθηκε. Έτσι, αν ο Α έχει συνάψει σύμβαση εργασίας με τον Β για να εργασθεί ως λογιστής στο κατάστημά του που βρίσκεται στην οδό Σταδίου, τις ώρες λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων, πρέπει να προσφέρει την εργασία του ως λογιστής στο συγκεκριμένο κατάστημα, κατά το συμφωνημένο ωράριο, ώστε η προσφορά του να είναι η κατάλληλη. Αν, αντίθετα, ο Α πάει να προσφέρει την εργασία του στο άλλο κατάστημα του Β που βρίσκεται στην οδό Πατησίων ή αντί για να βρίσκεται εκεί στις 8 π.μ. που ανοίγουν τα καταστήματα πηγαίνει στις 9.30, ή αν αντί να εργασθεί ως λογιστής, αξιώνει να εργασθεί ως πωλητής, τότε η προσφορά της εργασίας του δεν είναι η κατάλληλη.

Το αν ο εργοδότης χρησιμοποίησε την εργασία που ο μισθωτός του προσέφερε δεν έχει σημασία και δεν θίγει τα δικαιώματα του μισθωτού, ούτε απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση να καταβάλλει την αντιπαροχή του (το μισθό) (παράγρ. 16.1).

7.3 Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση.

α) Η υποχρέωση.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να προσφέρει τη δική του εργασία, δηλαδή να εργασθεί *αυτοπροσώπως*, εκτός αν η σύμβαση εργασίας του επιτρέπει να βάλει άλλον στη θέση του. Η υποχρέωση αυτή είναι ευκολονόητη. Γιατί όταν ο εργοδότης συνάπτει σύμβαση με ορισμένο μισθωτό, αποβλέπει σ' αυτόν προσωπικά και στα προσόντα που αυτός έχει.

β) Το δικαίωμα υποκαταστάσεως.

Αν ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να βάλει κάποιον άλλο να εργασθεί στη θέση του αντί γι' αυτόν, λέμε ότι έχει *δικαίωμα υποκαταστάσεως*. Το δικαίωμα αυτό

μπορεί να συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά, είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, είτε και μεταγενέστερα και η παροχή του μπορεί να συνδέεται με άλλους όρους (π.χ. ο εργοδότης δέχεται να δώσει δικαίωμα υποκαταστάσεως στο μηχανικό Καράμπελα, με τον όρο αυτός που θα τον υποκαταστήσει να έχει τις ίδιες γνώσεις και τον ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας με εκείνον). Σε μερικές περιπτώσεις η υποκατάσταση επιτρέπεται από τα συναλλακτικά ήθη. Έτσι οι θυρωροί των πολυκατοικιών επιτρέπεται να αφήσουν στη θέση τους τον ή τη σύζυγό τους, για σύντομα διαστήματα.

Στην περίπτωση της υποκαταστάσεως η σύμβαση εργασίας μεταξύ του αρχικού μισθωτού και του εργοδότη εξακολουθεί να υπάρχει και να λειτουργεί.

Ο τρίτος που υποκαθιστά τον αρχικό μισθωτό δεν συνδέεται με άμεση σχέση εργασίας με τον εργοδότη. Συνδέεται μόνο με το μισθωτό, με τη νομική σχέση που προκύπτει από τη μεταξύ τους συμφωνία. Έτσι ο τρίτος μπορεί να είναι μισθωτός με εργοδότη τον αρχικό μισθωτό ή να συνδέεται μαζί του με εταιρικό δεσμό (όπως μπορεί να συμβαίνει στο παραπάνω παράδειγμα του μηχανικού Καράμπελα) ή να στηρίζεται σε οικογενειακή σχέση (π.χ. αναπλήρωση θυρωρού από το σύζυγο, ή από τα παιδιά που είναι ακόμα μέλη της πατρικής οικογένειας).

7.4 Αμεταβίβαστο της αξιώσεως του εργοδότη.

α) Η αξίωση του εργοδότη για την παροχή εργασίας από το μισθωτό είναι **αμεταβίβαστη**. Δηλαδή ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του μόνο στον εργοδότη με τον οποίο έχει συνάψει σύμβαση εργασίας. Από την άλλη πλευρά ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το μισθωτό να εργασθεί για κάποιον άλλο εργοδότη.

Επιτρέπεται να συμφωνηθεί, με την αρχική ή μεταγενέστερη σύμβαση, η δυνατότητα του εργοδότη να μεταβιβάζει σε τρίτο την αξίωση που έχει από το μισθωτό.

β) Ο **δανεισμός** του μισθωτού αποτελεί την πιο συνηθισμένη περίπτωση αυτής της δυνατότητας. Στην περίπτωση αυτή συμφωνείται ότι ο εργοδότης θα έχει δικαίωμα, με τους όρους που περιλαμβάνει η συμφωνία, να παραχωρεί την εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη για ορισμένο χρόνο, είτε ολικά (για πλήρη απασχόληση), είτε μερικά (για τμήμα της απασχολήσεως — π.χ. για μερικές ώρες κάθε μέρα, ή για μια μέρα τη βδομάδα). Ο δανεισμός είναι συνηθισμένος ανάμεσα σε συγγενείς επιχειρήσεις, που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα.

Ο δανεισμός δεν θίγει τη σχέση εργασίας που συνδέει το μισθωτό με τον αρχικό εργοδότη. Αυτός (ο αρχικός εργοδότης) εξακολουθεί να έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Το ποιος από τους δυο εργοδότες θα επιβαρύνεται πραγματικά με την καταβολή του μισθού και των άλλων αντιπαροχών, αφορά τη σχέση μεταξύ τους, με βάση την οποία έγινε ο δανεισμός.

Κατά το διάστημα που ο μισθωτός παρέχει την εργασία του στον άλλο εργοδότη, υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα εκείνου.

7.5 Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Ειδική περίπτωση μεταβιβάσεως της αξιώσεως παροχής εργασίας είναι η **μετα-**

Ψολή του προσώπου του εργοδότη. Τέτοια μεταβολή υπάρχει όταν η επιχείρηση στην οποία εργάζεται ο μισθωτός αλλάζει κύριο. Αυτό μπορεί να συμβεί σε περίπτωση: α) θανάτου του εργοδότη, οπότε πρόκειται για κληρονομική μεταβίβαση, β) μεταβιβάσεως της επιχειρήσεως από τον κύριό της (επειδή την πούλησε, ή τη άρισε ή τη συνεισέφερε σέ εταιρία), γ) περιελεύσεως της επιχειρήσεως στο νέο κύριο, μετά από αναγκαστική εκτέλεση (πλειστηριασμό).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δέν επηρεάζει ούτε τήν ύπαρξη, ούτε τή λειτουργία τής συμβάσεως εργασίας μέσα στα πλαίσια τής επιχειρήσεως. Προϋπόθεση βέβαια είναι ότι η επιχείρηση συνεχίζει τή λειτουργία της.

7.6 Τό είδος τής εργασίας.

α) Η κανονική εργασία.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση νά προσφέρει τήν **κανονική εργασία**, δηλαδή εργασία αποκλειστικά τού είδους πού έχει συμφωνήσει μέ τή σύμβαση εργασίας.

Ο **καθορισμός του είδους** της εργασίας που οφείλει ο μισθωτός και που γίνεται με τη σύμβαση μπορεί να είναι **γενικός** και **πλατύς** (π.χ. εργασία στο εργοστάσιο «Έψιλον») ή **ειδικός** (π.χ. χειρισμός πρέσας).

Εκτός από τη σύμβαση εργασίας και σε συνδυασμό μ' αυτήν, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που προσδιορίζουν το είδος της εργασίας.

Αυτοί είναι:

- Η **επαγγελματική ειδικότητα** του μισθωτού, οι **ιδιαιτερες γνώσεις** του και η **εμπειρία** του, δηλαδή στοιχεία από τα οποία καθορίζεται (εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία) το είδος της εργασίας που υποχρεώνεται να προσφέρει ο μισθωτός.

- Το **αντικείμενο της επιχειρήσεως**.

- Οι **ανάγκες σε προσωπικό** της επιχειρήσεως και ειδικότερα η συγκεκριμένη θέση η οποία πρόκειται να καλυφθεί με την πρόσληψη του μισθωτού.

- Η **δομή της οργανώσεως** της εργασίας μέσα στην εκμετάλλευση, που προσδιορίζει τη θέση του μισθωτού σε συνάρτηση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (σε ποιο τμήμα θα ενταχθεί, τα ειδικότερα καθήκοντά του μέσα στην ομάδα, η θέση του στην ιεραρχία κ.ά).

β) Η συγκεκριμένη απασχόληση.

Ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων έργων που θα εκτελεί ο μισθωτός υπάγεται στο **διευθυντικό δικαίωμα** του εργοδότη (παράγρ. 8.5). Όσο πλατύτερο είναι το περιεχόμενο της εργασίας που έχει συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας, τόσο πλατύτερα είναι και τα πλαίσια μέσα στα οποία ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα και, αντίστοιχα, όσο πιο ειδικά καθορίζεται η εργασία από τη σύμβαση, τόσο περιορισμένο είναι το διευθυντικό δικαίωμα.

Ο συγκεκριμένος καθορισμός της απασχολήσεως του μισθωτού πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες και τη λειτουργία της επιχειρήσεως, σε συνδυασμό με τα προσόντα του μισθωτού. Έτσι, δέν μπορεί ο εργοδότης να αναθέσει στο μισθωτό εργασία που νά είναι πολύ βαριά γι' αυτόν ή εργασία που να τον εκθέτει σε δυσανάλογο κίνδυνο.

Επίσης ο εργοδότης οφείλει να κάνει χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος δίκαια και καλόπιστα και με τρόπο που να μη θίγει την προσωπικότητα του μισθωτού. Η κατανομή της εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους πρέπει να γίνεται χωρίς εύνοιες και αδικαιολόγητες διακρίσεις.

γ) Μεταβολή του είδους της εργασίας.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αλλάζει το συγκεκριμένο αντικείμενο απασχολήσεως του μισθωτού, αναθέτοντάς του διαφορετικά καθήκοντα, πάντα όμως στα πλαίσια του είδους εργασίας που οφείλει. **Μεταβολή** του είδους της εργασίας μπορεί να γίνει μόνο με τη συναίνεση, ρητή ή σιωπηρή, του μισθωτού. Μεταβολή που θα επιχειρούσε ο εργοδότης χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού δεν θα υποχρέωνε το μισθωτό ή και θα μπορούσε να θεωρηθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, αν είχε τα χαρακτηριστικά της **βλαπτικής μεταβολής** των όρων της συμβάσεως εργασίας (παράγρ. 25.3).

Η μεταβολή του είδους εργασίας του μισθωτού δεν επιδρά στην ύπαρξη της συμβάσεως εργασίας. Η σχέση εργασίας συνεχίζεται η ίδια, αλλά με διαφορετικό ως προς το είδος της εργασίας περιεχόμενο.

δ) Παρεμφερείς εργασίες.

Ο μισθωτός οφείλει να παρέχει την κανονική εργασία, όπως αυτή καθορίζεται από τους παραπάνω (α) παράγοντες. Παράλληλα όμως είναι υποχρεωμένος να εκτελεί και εργασίες **παρεμφερείς** προς την κανονική του, αν αυτό κρίνεται απαραίτητο για τη λειτουργία της επιχειρήσεως.

Παρεμφερείς θεωρούνται οι εργασίες που είναι συναφείς με την εργασία που κατά κύριο λόγο οφείλει ο μισθωτός, χωρίς να επηρεάζουν ουσιαστικά το χαρακτήρα της συνολικής απασχολήσεώς του. Τέτοιες είναι οι **προπαρασκευαστικές** και οι **συμπληρωματικές** εργασίες της κύριας παροχής ή αυτές που προσφέρονται παρεμπιπτόντως κατά την εκτέλεση τής κύριας παροχής. Έτσι, για παράδειγμα, η Αηδονοπούλου, που εργάζεται ως πωλήτρια στο κατάστημα γυναικείων ενδυμάτων «Έψιλον», είναι υποχρεωμένη να ετοιμάζει και να τοποθετεί στα προς πώληση εμπορεύματα τις ετικέτες με τις τιμές (προπαρασκευαστική εργασία). Είναι επίσης υποχρεωμένη, όταν πουλάει ένα φόρεμα, να το κατεβάξει από το δεύτερο πάτωμα όπου εργάζεται στο ισόγειο, όπου βρίσκεται η «παραλαβή» (συμπληρωματική εργασία).

ε) Διαφορετικές εργασίες.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να προσφέρει εργασία άλλη, εκτός από την κανονική και τις τυχόν παρεμφερείς που είναι απαραίτητες.

Αν όμως ο μισθωτός δεχθεί να εκτελέσει διαφορετικές εργασίες που δεν είναι γι' αυτές υποχρεωμένος, δικαιούται να πληρωθεί το συννηθισμένο γι' αυτές τις εργασίες μισθό.

Μοναδική περίπτωση που ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να προσφέρει διαφορετική εργασία υπάρχει, όταν πρόκειται για ανάγκη που αλλιώς δεν θα μπορού-

σε νά αντιμετωπισθεί (λ.χ. αποτροπή ζημιάς) και ο μισθωτός είναι σε θέση να την εκτελέσει. Τότε η άρνησή του θα ήταν αντίθετη στην *καλή πίστη* (Γενικές Αρχές, Κεφάλ. 3). Για παράδειγμα, ο Τρυπάνης εργάζεται στο κατάστημα δώρων «Φως» ως πωλητής, έχει όμως και πτυχίο ηλεκτροτεχνίτη. Την παραμονή των Χριστουγέννων, που το κατάστημα είναι γεμάτο κόσμο, γίνεται βραχυκύκλωμα και σβήνουν τα φώτα. Αν η βλάβη δέν επισκευασθεί αμέσως, η επιχείρηση θα χάσει πολλές πωλήσεις και υπάρχει και κίνδυνος ατυχήματος. Είναι δε αδύνατο, λόγω της γιορτής, να βρεθεί ηλεκτρολόγος. Ο Τρυπάνης είναι τότε υποχρεωμένος να προσφέρει τη διαφορετική αυτή εργασία, έχοντας δικαίωμα να πληρωθεί χωριστά γι' αυτήν.

7.7 Ερωτήσεις.

1. Ποιά είναι η κύρια υποχρέωση του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας;
2. Πώς εκπληρώνει ο μισθωτός την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας;
3. Πότε η προσφορά της εργασίας είναι η κατάλληλη;
4. Έχει σημασία αν ο εργοδότης δεν χρησιμοποίησε την εργασία που του πρόσφερε ο μισθωτός;
5. Πότε έχει ο μισθωτός δικαίωμα υποκαταστάσεως;
6. Επιτρέπεται στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε άλλον την αξιωσή του για παροχή εργασίας από το μισθωτό;
7. Πώς ρυθμίζεται ο δανεισμός μισθωτού;
8. Περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη.
9. Τί επιπτώσεις έχει η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη στη σύμβαση εργασίας;
10. Τί είναι η κανονική εργασία και πως καθορίζεται;
11. Ποιοί άλλοι παράγοντες, εκτός από τη σύμβαση εργασίας, προσδιορίζουν το είδος της εργασίας που έχει υποχρέωση να προσφέρει ο μισθωτός;
12. Πώς πρέπει να γίνεται ο συγκεκριμένος καθορισμός της απασχολήσεως του μισθωτού;
13. Επιτρέπεται στον εργοδότη να μεταβάλλει το αντικείμενο και το είδος της εργασίας του μισθωτού;
14. Ποιές εργασίες θεωρούνται παρεμφερείς; Παραδείγματα.
15. Τί δικαιώματα έχει ο μισθωτός αν εκτελέσει διαφορετικές εργασίες;
16. Πότε είναι υποχρεωμένος ο μισθωτός να προσφέρει διαφορετική εργασία; Παραδείγματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΠΛΗΡΩΣΕΩΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

8.1 Γενικά.

Όπως κάθε άλλη σύμβαση, έτσι και η σύμβαση εργασίας πρέπει να εκτελείται με τρόπο που να εξασφαλίζει την επίτευξη του **σκοπού** της, που σε τελευταία ανάλυση ταυτίζεται με τα εύλογα συμφέροντα καθενός από τους συμβαλλόμενους, έτσι όπως έχουν εξισορροπηθεί με τη σύμβαση [παράγρ. 1.3 (δ)].

Ο ειδικότερος καθορισμός του τρόπου εκπλήρωσης της παροχής εργασίας από το μισθωτό ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας, με βάση την **καλή πίστη**, δηλαδή την ευθύτητα, την εντιμότητα στη συμπεριφορά κατά την κρίση χρηστού και σώφρονα ανθρώπου (Γενικές Αρχές, Κεφάλ. 3 και παράγρ. 13.5) και τα **συναλλακτικά ήθη**, δηλαδή τους συνηθισμένους τρόπους που ενεργούμε στις συναλλαγές (Γενικές Αρχές, παράγρ. 2.3). Η ρύθμιση αυτή δεν είναι ανάγκη να περιγράφεται ακριβώς στη σύμβαση, αλλά μπορεί και να προκύπτει από άλλα στοιχεία της (αντικείμενο, είδος κλπ.).

Δύο στοιχεία που υπολογίζονται πάντα στον καθορισμό του τρόπου εκπλήρωσης είναι η **υποχρέωση επιμέλειας** του μισθωτού και η **υποχρέωση συμμορφώσεώς** του στις εντολές του εργοδότη.

8.2 Η υποχρέωση επιμέλειας.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του μέσα στα πλαίσια των όρων της συμβάσεως και σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, έτσι που να εντάσσεται αποτελεσματικά στην όλη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης.

Πρέπει επίσης να προσπαθεί για την καλύτερη δυνατή ποιοτική και ποσοτική απόδοση της εργασίας του, ανάλογα φυσικά με τις σωματικές και πνευματικές του ικανότητες (π.χ. ένας υπάλληλος που χωλαίνει στο ένα πόδι, θα έχει μειωμένη απόδοση σε μια εργασία που προϋποθέτει σωματική ευκινησία, όπως η μετακίνηση εμπορευμάτων από ψηλά ράφια. Από την άλλη μεριά, ένας υπάλληλος με απολυτήριο λυκείου είναι αδικαιολόγητος αν χρειάζεται πέντε λεπτά για να συμπληρώσει ένα απλό διπλότυπο λιανικής πωλήσεως).

Στα όρια της υποχρέωσης επιμέλειας περιλαμβάνονται οι ειδικότερες υποχρεώσεις του μισθωτού να είναι **συνεργάσιμος** με τους συναδέλφους του, **πρόθυμος** απέναντι στον εργοδότη, τους ιεραρχικά προϊσταμένους και τους συναλλασσόμενους με την επιχείρηση, **εξυπηρετικός** και **ευπρεπής**.

8.3 Η υποχρέωση συμμορφώσεως στις εντολές του εργοδότη.

α) Πότε υπάρχει υποχρέωση.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες και τους όρους που θέτει ο εργοδότης, ασκώντας νόμιμα το **διευθυντικό του δικαίωμα** (παράγρ. 8.5). Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να γίνεται μέσω κανονισμού εργασίας (παράγρ. 8.4), ή με την καθιέρωση ορισμένης πρακτικής της εκμεταλλεύσεως, ή με εντολές και οδηγίες γενικές (για όλο το προσωπικό ή για ορισμένη ομάδα του) ή και ειδικές (ατομικές για το συγκεκριμένο μισθωτό ή για ορισμένους μισθωτούς).

Η υποχρέωση συμμορφώσεως του μισθωτού υπάρχει πάντα, με την προϋπόθεση ότι οι εντολές και οδηγίες του εργοδότη είναι νόμιμες και βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της καλής πίστωσης και των συναλλακτικών ηθών.

β) Πότε δεν υπάρχει υποχρέωση.

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει τις εντολές του εργοδότη, όταν αυτές είναι:

— **Παράνομες** (π.χ. εντολή για παράνομη υπερωριακή εργασία, εντολή να παραδώσει στον πελάτη εμπορεύματα ελλειποβαρή).

— **Ανήθικες** (π.χ. εντολή σε πωλήτρια να πει ψέματα στον υποψήφιο πελάτη, ότι πέρασε νωρίτερα η σύζυγός του και διάλεξε ένα ακριβό εμπόρευμα, αφήνοντάς το για να το πληρώσει και να το παραλάβει εκείνος).

— **Αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις ή διατητικές αποφάσεις.**

— **Αντίθετες στους όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.** (Π.χ. ενώ έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως ότι ο μισθωτός θα χρησιμοποιεί ορισμένο μηχάνημα για την εκτέλεση της εργασίας, ο εργοδότης του ζητά να κάνει την ίδια δουλειά με το χέρι).

Επίσης ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις εντολές που του δίνει ο εργοδότης:

— **Κατά κατάχρηση του διευθυντικού του δικαίου.** (Π.χ. στην παραπάνω περίπτωση η απαίτηση του εργοδότη να πάψει ο μισθωτός να χρησιμοποιεί το μηχάνημα και να εργάζεται χειρωνακτικά, καταβάλλοντας πολλαπλάσιο κόπο χωρίς λόγο, είναι καταχρηστική, έστω κι αν δεν υπήρχε ειδική συμφωνία για τη χρήση του μηχανήματος).

— Όταν ο μισθωτός δεν έχει τις απαραίτητες σωματικές ή πνευματικές **ικανότητες** για να τις εκτελέσει. (Π.χ. εντολή σε χωλό υπάλληλο να εκτελέσει εργασία που απαιτεί συνεχές ανεβοκατέβασμα στον τρίτο όροφο, χωρίς ανελκυστήρα, ή εντολή σε υπάλληλο με γνώσεις δημοτικού σχολείου να χειρισθεί ηλεκτρονικό μηχάνημα).

— Όταν βάζουν **σε προφανή κίνδυνο** την **υγεία** του μισθωτού. (Π.χ. εντολή σε έγγυο γυναίκα να περιμένει για πολλή ώρα όρθια στο δρόμο την άφιξη μιας παραγγελίας).

— Τέλος ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να τηρεί εντολές και οδηγίες του εργοδότη που δεν έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας και αφορούν την ιδιωτική του ζωή, την ηθική του, την κοινωνική και γενικά τη δημόσια δραστηριότητα

και συμπεριφορά του, τις πολιτικές, θρησκευτικές κλπ. ιδέες του. Αντίθετα, η επέμβαση του εργοδότη στα ζητήματα αυτά, μπορεί να αποτελεί **προσβολή της προσωπικότητας** του μισθωτού (Γενικές Αρχές, παράγρ. 9.1 και 9.2).

Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις εκδηλώσεις που υπάγονται στον ελεύθερο και προστατευόμενο χώρο της προσωπικότητας μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο επεμβάσεως του εργοδότη. Έτσι ο καθηγητής των θρησκευτικών ενός γυμνασίου δεν μπορεί να ζει κατά τρόπο ηθικά απαράδεκτο, που να έχει μάλιστα προκαλέσει δημόσιο σκάνδαλο, ούτε ο ταμίας μεγάλης επιχειρήσεως να είναι μαριώδης χαρτοπαίκτης.

Ενδιαφέρουσα είναι η περίπτωση των αεροσυνοδών: Άλλοτε οι αεροπορικές εταιρίες απαιτούσαν από τις αεροσυνοδούς να παραμένουν άγαμες για όλο το διάστημα που ήταν πτόμενες. Η αξίωση αυτή κρίθηκε τελικά καταχρηστική, γιατί ήταν αδικαιολόγητη. Αντίθετα έχει κριθεί θεμιτή η αξίωση των εταιριών να διατηρούν οι αεροσυνοδοί την καλή τους εμφάνιση με το να μη παχαίνουν υπερβολικά και να φροντίζουν τον «καλλωπισμό» τους.

8.4 Οι κανονισμοί εργασίας.

Ο τρόπος παροχής της εργασίας, αλλά και γενικότερα η λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, δημιουργούν την ανάγκη θεσπίσεως ρυθμιστικών κανόνων, που να συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Οι κανόνες αυτοί αποτελούν τους κανονισμούς εργασίας.

Οι κανονισμοί εργασίας αποτελούν έκφραση του **συλλογικού εργατικού δικαίου** (Κεφάλ. 28 επ.) και απευθύνονται στους μισθωτούς ως μέλη του προσωπικού της εκμεταλλεύσεως.

Όλες οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 70 μισθωτούς είναι υποχρεωμένες να καταρτίσουν κανονισμούς εργασίας. Επιχειρήσεις με λιγότερους μισθωτούς δεν έχουν υποχρέωση, αλλά μπορούν να καταρτίσουν κανονισμούς.

Οι κανονισμοί εργασίας καταρτίζονται από τον εργοδότη, χωρίς καμιά συμμετοχή του προσωπικού. Πρέπει όμως οι διατάξεις τους να βρίσκονται μέσα στα πλαίσια που θέτει ο νόμος.

Για να ισχύσει ο κανονισμός εργασίας πρέπει να **εγκριθεί** από τον Υπουργό Εργασίας και να δημοσιευθεί (να κρεμασθεί) σε φανερό σημείο στο χώρο παροχής της εργασίας.

Ο κανονισμός εργασίας δεσμεύει όχι μόνο τους μισθωτούς, αλλά και τον εργοδότη, που τον έχει καταρτίσει. Έχει δηλαδή και ο εργοδότης υποχρέωση να τον εφαρμόσει και δεν μπορεί να τον μεταβάλλει όποτε θέλει.

Η εξουσία του εργοδότη να καταρτίζει τον κανονισμό εργασίας, που είναι κατά κάποιο τρόπο ο «εσωτερικός νόμος» της εκμεταλλεύσεως, χωρίς τη συμφωνία, ούτε καν τη γνώμη του προσωπικού, είναι κατάλοιπο των παλιών αντιλήψεων, που ήθελαν τον εργοδότη κυρίαρχο της εκμεταλλεύσεως με απολυταρχικά δικαιώματα. Ασφαλώς η προστατευτική παρέμβαση του νόμου εξουδετερώνει τον κίνδυνο να περιληφθούν διατάξεις καταπιεστικές για τους μισθωτούς. Μέσα όμως στη σύγχρονη επιχείρηση και σύμφωνα με την αρχή της αποκαταστάσεως της νομικής ισο-

τιμίας εργοδότη και εργαζομένων που πρέπει να επιβληθεί, το σωστό είναι ο κανονισμός εργασίας να αποτελεί προϊόν συμφωνίας των δύο πλευρών. Αυτό έχει καθιερωθεί ήδη σε πολλές βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες, εφαρμόζεται δε σποραδικά και στην Ελλάδα από ορισμένες επιχειρήσεις, με δική τους πρωτοβουλία ή μετά από συλλογική σύμβαση.

8.5 Τό διευθυντικό δικαίωμα τού εργοδότη.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο κανονισμός εργασίας αποτελεί το «νόμο» που ρυθμίζει τις σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα στην εκμετάλλευση. Αυτός όμως ο «νόμος» πρέπει να εφαρμοσθεί στην καθημερινή λειτουργία της εκμεταλλεύσεως. Για το σκοπό αυτό χρειάζεται, παράλληλα προς τη «νομοθετική» και μια «εκτελεστική» εξουσία, μια διεύθυνση μέσα στην εκμετάλλευση. Η διεύθυνση της εκμεταλλεύσεως ανήκει στον εργοδότη και αποτελεί το **διευθυντικό δικαίωμά του**.

Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη λέγεται το δικαίωμά του να εφαρμόζει στις σχέσεις εργασίας των μισθωτών την εξουσία για οργάνωση και διεύθυνση της εκμεταλλεύσεως.

Παραδείγματα:

— Ο Αυγερινός έχει επιχείρηση κατασκευής ανδρικών ενδυμάτων όπου απασχολούνται 30 εργάτριες. Ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, καθορίζει ποιές απ' αυτές θα κατασκευάζουν παντελόνια και ποιές σακκάκια, μπορεί δε οποτεδήποτε να μεταφέρει μια εργάτρια από το ένα τμήμα στο άλλο.

— Ο Λαζάρου και η Τριάντη εργάζονται ως λογιστές στην επιχείρηση του Αυγερινού. Ο εργοδότης τους αποφασίζει ποιός από τους δυο θα καταχωρεί τα τιμολόγια αγορών και ποιός θα ασχολείται με τα θέματα χαρτοσήμου.

Το διευθυντικό δικαίωμα δεν προκύπτει από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μισθωτών, αλλά από την ένταξή τους στην εκμετάλλευση.

Ο εργοδότης δεν μπορεί, κάνοντας χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος, να μεταβάλλει μονομερώς όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας του μισθωτού. Έτσι δεν έχει δικαίωμα ν' αξιώσει από το μισθωτό την αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας (αλλά δεσ και παράγρ. 14.1 και 14.3), ή την αύξηση των ωρών εργασίας του. Δεν πρέπει επίσης να θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματά του ως εργαζομένου, όπως το δικαίωμά του για απασχόληση, ή το δικαίωμα ίσης μεταχειρίσεως.

Το διευθυντικό δικαίωμα δεν είναι ανάγκη να ασκείται απευθείας από τον εργοδότη. Μάλιστα στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις ασκείται από τους διευθυντές - ανώτερους υπάλληλους που βρίσκονται στην κορυφή της οργανωτικής πυραμίδας της εκμεταλλεύσεως, διασπάται δε, όσο κατεβαίνουμε την πυραμίδα, στα στελέχη που ασκούν διεύθυνση σε επί μέρους τμήματα. (Π.χ. ο γενικός διευθυντής μιας επιχείρησης έχει γενικό διευθυντικό δικαίωμα για όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης, ο διευθυντής προσωπικού για όλο το προσωπικό εκτός από τους διευθυντές, και κάθε προϊστάμενος τμήματος για τους μισθωτούς του τμήματός του).

8.6 Ερωτήσεις.

1. Πώς καθορίζεται ο τρόπος παροχής της εργασίας;
 2. Τι είναι η υποχρέωση επιμέλειας;
 3. Τι είναι η υποχρέωση συμμορφώσεως στις εντολές του εργοδότη;
 4. Πότε δεν υπάρχει υποχρέωση συμμορφώσεως; Παραδείγματα.
 5. Τι είναι οι κανονισμοί εργασίας;
 6. Πώς καταρτίζονται και πως αρχίζουν να ισχύουν οι κανονισμοί εργασίας;
 7. Τι λέγεται διευθυντικό δικαίωμα;
 8. Παραδείγματα ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος.
 9. Πώς ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΕΩΣ

9.1 Γενικά.

Η υποχρέωση πίστewς είναι αυτοτελής υποχρέωση του μισθωτού, που προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας. Η υποχρέωση αυτή απορρέει από τη φύση της σχέσεως εργασίας ως προσωπικής και σχέσεως συνεργασίας και εμπιστοσύνης ανάμεσα στο μισθωτό και στον εργοδότη.

Υποχρέωση πίστewς καλείται η υποχρέωση τού μισθωτού νά συμπεριφέρεται κατά τρόπο πού νά εξυπηρετεί τά εύλογα συμφέροντα τού εργοδότη καί παράλληλα νά παραλείπει κάθε ενέργεια πού θά μπορούσε νά τά βλάψει.

Η πρακτική έκφραση της υποχρεώσεως πίστewς ταυτίζεται σε πολλά σημεία με την υποχρέωση επιμέλειας που είδαμε παραπάνω (παράγρ. 8.2). Επιβάλλει όμως στο μισθωτό και άλλες ειδικότερες υποχρεώσεις, όπως:

- Να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη.
- Να μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική επιχείρηση.
- Να μη δυσφημεί τον εργοδότη ή τα προϊόντα του.
- Να μη αποτρέπει τρίτους να συναλλαγούν με τον εργοδότη.
- Να κρατά εχεμύθεια, για τα μυστικά του εργοδότη που γνωρίζει.

Η παράβαση της υποχρεώσεως πίστewς δημιουργεί **ευθύνη** για τον παραβάτη μισθωτό. Η ευθύνη αυτή μπορεί να είναι αστική (αποζημίωση), ή και πειθαρχική, και καμιά φορά και ποινική (π.χ. σε περίπτωση δυσφημίσεως).

9.2 Ερωτήσεις.

1. Τι λέγεται υποχρέωση πίστewς;
2. Ποιές ειδικότερες υποχρεώσεις προκύπτουν από την υποχρέωση πίστewς;
3. Ποιές είναι οι συνέπειες παραβάσεως της υποχρεώσεως πίστewς;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

ΤΑ ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ

10.1 Γενικά.

Ο καθορισμός του χρόνου της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχολήσεως υπήρξε ένα από τα κυριότερα ζητήματα για τα οποία αγωνίσθηκαν πάντοτε οι εργαζόμενοι.

Σε παλιότερες εποχές ο μισθωτός, πιεζόμενος από την ανάγκη να βρει εργασία με οποιουσδήποτε όρους, για να επιζήσει ήταν υποχρεωμένος να εργάζεται καθημερινά μέχρι να εξαντληθούν σχεδόν τα όρια της αντοχής του. Διέκοπτε δε μόνο για ν' αναλάβει δυνάμεις, δηλαδή για να φάει και να κοιμηθεί. Εβδομαδιαία αργία δεν υπήρχε, ούτε ετήσια άδεια. Ο εργοδότης είχε την ευχέρεια ν' αξιοποιήσει άμεσα ολόκληρη τή φυσική και πνευματική δύναμη του εργαζομένου, χωρίς να ενδιαφέρεται για τις συνέπειες που αυτό είχε στη σωματική, την πνευματική και την ψυχική του κατάσταση. Ο εργαζόμενος δεν είχε πρακτική δυνατότητα ν' ασχοληθεί με άλλες εκδηλώσεις της ζωής (αναψυχή, κοινωνική ζωή, διακοπές, ενημέρωση, επιμόρφωση, φροντίδα των παιδιών του κλπ.), η δε υγεία του ήταν εκτεθειμένη και στον κίνδυνο (πέρα απ' όλους τους άλλους) της υπερκοπώσεως και της οριστικής καταβολής των δυνάμεών του. Η πρώιμη ανικανότητα για εργασία και ο θάνατος σε σχετικά μικρή ηλικία αποτελούσαν το συνηθισμένο επίλογο της καταστάσεως αυτής.

Από τότε πού άρχισε να διαμορφώνεται το εργατικό δίκαιο, έγινε φανερό ότι η καθιέρωση και η τήρηση χρονικών ορίων εργασίας δε μπορούσε να αφεθεί στην αδέσμευτη ρύθμιση της ιδιωτικής βουλήσεως με τη σύμβαση εργασίας. Έτσι τα όρια αυτά καθιερώνονται νομοθετικά και είναι υποχρεωτικά.

Τα χρονικά όρια εργασίας είναι όρια *ημερήσιας* απασχολήσεως (το *ωράριο*) και όρια *εβδομαδιαίας* απασχολήσεως.

10.2 Το ωράριο εργασίας.

Ωράριο εργασίας είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθωτός στη διάρκεια μιας μέρας.

Για τον υπολογισμό του ωραρίου λαμβάνεται υπόψη όλος ο χρόνος που ο μισθωτός βρίσκεται διαθέσιμος στον τόπο εργασίας, χωρίς να ενδιαφέρει ο χρόνος που ο εργοδότης κάνει πραγματικά χρήση της εργασίας. Είναι δηλαδή αδιάφορο πόση από την εργασία του μισθωτού αξιοποιεί πραγματικά ο εργοδότης. Π.χ.:

— Ο Γεωργίου, πωλητής στο κατάστημα του Θηβαίου, ήταν, όπως κάθε πρωί,

στις 8 π.μ. μπροστά στο κατάστημα. Αλλά ο Θηβαίος ήλθε ν' ανοίξει στις 11 π.μ., γιατί χρειάστηκε να μεταφέρει τον πατέρα του στο νοσοκομείο.

— Η Αυγουστάκη χειρίζεται τον ηλεκτρονικό υπολογιστή της εταιρίας «Ζήτα». Όμως εδώ και 10 μέρες ο υπολογιστής είναι χαλασμένος και έτσι η Αυγουστάκη πηγαίνει κάθε μέρα στο γραφείο της στην ορισμένη ώρα, αλλά υποαπασχολείται.

10.3 Το νόμιμο ωράριο.

Το ωράριο εργασίας των μισθωτών επιβάλλεται νομοθετικά και γι' αυτό λέγεται **νόμιμο ωράριο**. Το νόμιμο ωράριο καθορίζεται με **κανόνες δημόσιας τάξεως, αναγκαστικού δικαίου** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 1.5). Οι κανόνες αυτοί ορίζουν το **ανώτατο όριο** νόμιμης απασχολήσεως των εργαζομένων. Η υπέρβαση του ωραρίου που ορίζει ο νόμος απαγορεύεται, έστω και αν συμφωνεί ο μισθωτός.

Από το 1932 είχαν καθορισθεί στη χώρα μας ως ανώτατο όριο εργασίας των μισθωτών (νόμιμο ωράριο) οι 8 ώρες την ημέρα και οι 48 την εβδομάδα. Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών ίσχυσαν στο μεταξύ ευνοϊκότερα ωράρια (π.χ. τραπεζίκοι, υπάλληλοι ανωνύμων εταιριών, οικοδόμοι). Το 1975 οι ώρες εργασίας ορίσθηκαν με εθνική συλλογική σύμβαση σε 45 την εβδομάδα.

10.4 Το ωράριο των 40 ωρών την εβδομάδα. Υπερεργασία.

Οι ώρες εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορίζονται από την 1.1.84 σε 40 την εβδομάδα. Αυτό γίνεται χωρίς να θίγεται η αμοιβή που καταβαλλόταν για το ως τότε νόμιμο ωράριο.

Ο εργοδότης έχει πάντως το δικαίωμα να απασχολήσει το μισθωτό μέχρι 48 ώρες. Αυτές οι 8 επιπλέον ώρες την εβδομάδα δεν αποτελούν **υπερωρία** (Κεφάλ. 11), αλλά **υπερεργασία**, που αμείβεται συμπληρωματικά με βάση το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Υπερεργασία λοιπόν υπάρχει όταν το ωράριο που ισχύει σε μια εκμετάλλευση είναι μεν μικρότερο από το νόμιμο, αλλά ο μισθωτός υποχρεώνεται να απασχοληθεί για χρόνο περισσότερο από το ωράριο της εκμεταλλεύσεως, όχι όμως και περισσότερο από το νόμιμο ωράριο.

10.5 Το συμβατικό ωράριο.

Ωράριο μικρότερο από το νόμιμο μπορεί να συμφωνηθεί και με ατομική σύμβαση εργασίας. Συνήθως όμως η συμφωνία για μειωμένο ωράριο αφορά ολόκληρο το προσωπικό της επιχείρησης ή της εκμεταλλεύσεως, αφού το ωράριο αυτό είναι συγχρόνως και ωράριο λειτουργίας τους.

Στην περίπτωση του μειωμένου συμβατικού ωραρίου, αν δεν έχει γίνει συμφωνία ανάλογης μειώσεως του μισθού, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στο μισθωτό το μισθό που αντιστοιχεί στην **πλήρη απασχόληση**. Πάντως σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπεται με την παραπάνω συμφωνία η καταβολή μισθού χαμηλότερου από τα ελάχιστα νόμιμα όρια (παράγρ. 17.3).

Όταν έχει συμφωνηθεί και εφαρμόζεται συμβατικό μειωμένο ωράριο, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απαιτήσει από το μισθωτό να εργασθεί με το κανονικό (το νόμιμο) ωράριο. Μια τέτοια απαίτηση θ' αποτελούσε ανεπίτρεπτη **μονομερή βλαπτική μεταβολή** των όρων εργασίας (παράγρ. 25.3).

10.6 Πλήρης και μερική απασχόληση.

Πλήρης απασχόληση υπάρχει όταν ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ολόκληρο το νόμιμο ωράριο ή την προσφέρει μεν για μειωμένο ωράριο, αλλά η αμοιβή που του καταβάλλεται είναι ίση μ' εκείνη που αντιστοιχεί στο ολόκληρο ωράριο.

Το συμβατικό μειωμένο ωράριο που εξετάσαμε παραπάνω θεωρείται **ωράριο πλήρους απασχολήσεως**. Προσφέροντας δηλαδή ο μισθωτός την εργασία του κατά το συμφωνημένο χρόνο, εκπληρώνει ολόκληρη την παροχή του. Γι' αυτό το λόγο και ο εργοδότης οφείλει, κατ' αρχήν, ολόκληρο το μισθό της πλήρους απασχολήσεως.

Μερική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται ότι ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του για ορισμένες μόνο ώρες την ημέρα ή την εβδομάδα, η δε αμοιβή του θα είναι ανάλογη με το χρόνο της απασχολήσεώς του. (Π.χ. η Βελισσαροπούλου εργάζεται ως λογίστρια στην ανώνυμη εταιρία «Τρίτων», αλλά μόνο 4 ώρες την ημέρα. Ο μισθός της υπολογίζεται με βάση κλάσμα τού μισθού πού θα έπαιρνε αν η απασχόλησή της ήταν πλήρης με αριθμητή τον αριθμό των ωρών μερικής ημερήσιας απασχολήσεως και παρονομαστή εκείνο του νόμιμου ωραρίου.

10.7 Ο χρόνος πραγματικής εργασίας.

Χρόνος πραγματικής εργασίας λέγεται ο χρόνος από την έναρξη της εργασίας μέχρι τη λήξη της. Ο χρόνος αυτός αποτελεί τη **διάρκεια** της εργασίας για τον υπολογισμό του ωραρίου.

Στο χρόνο πραγματικής εργασίας — και συνεπώς στο ωράριο — δεν περιλαμβάνονται οι διακοπές εργασίας (παράγρ. 10.8) ή τα διαλείμματα αναπαύσεως, ούτε ο χρόνος μεταβάσεως στον τόπο εργασίας ή επιστροφής απ' αυτόν (εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία). Επίσης δεν περιλαμβάνεται κατά κανόνα στο ωράριο ο χρόνος που απαιτείται για διάφορες προπαρασκευαστικές ενέργειες (χτύπημα κάρτας, αλλαγή στολής κ.τ.ό).

10.8 Συνεχές και διακεκομμένο ωράριο.

Συνεχές είναι το ωράριο όταν η καθημερινή εργασία παρέχεται χωρίς ενδιάμεση χρονική διακοπή.

Διακεκομμένο είναι το ωράριο όταν η καθημερινή εργασία χωρίζεται σε περισσότερα (συνήθως δύο) χρονικά τμήματα, με ορισμένη διακοπή ανάμεσά τους.

Η διακοπή της εργασίας πρέπει να είναι **τακτική** και **ορισμένη**, διαμορφώνει δε ωράριο εργασίας που συνήθως συμπίπτει με το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησής.

Η απομάκρυνση του μισθωτού από την εργασία του για σωματική ή άλλη επεί-

γούσα προσωπική του ανάγκη (π.χ. για να πάρει ένα φάρμακο, ή να αλλάξει έναν επίδεσμο) ή για λόγους άμεσου κινδύνου, δεν θεωρούνται διάλειμμα εργασίας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις το διακεκομμένο ωράριο καθορίζεται από το νόμο, που συγχρόνως προβλέπει την ελάχιστη ή και τη μέγιστη διάρκεια της διακοπής, ανάμεσα στα χρονικά τμήματα της εργασίας. Έτσι το διακεκομμένο ωράριο έχει καθιερωθεί για τους υπαλλήλους των εμπορικών καταστημάτων. Σύμφωνα με το νόμο, η μεσημβρινή διακοπή της εργασίας δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 3 ώρες, ούτε η νυχτερινή μικρότερη από 10 ώρες.

Όταν ο νόμος δεν επιβάλλει τη μορφή του ωραρίου, ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν το δικαίωμα να επιβάλει στο μισθωτό το συνεχές ή το διακεκομμένο ωράριο, ανάλογα με τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεώς του. Μπορεί επίσης να το μεταβάλει αργότερα, αν αλλάξουν οι συνθήκες λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως.

Γενική είναι σήμερα η τάση για καθιέρωση συνεχούς ωραρίου σε όλο και περισσότερους τομείς της οικονομίας και των συναλλαγών. Το συνεχές ωράριο έχει φανερά πλεονεκτήματα για τους εργαζόμεους (λιγότερη απώλεια χρόνου για μετακινήσεις, περισσότερες συγκεντρωμένες ώρες για αναψυχή και άλλες δραστηριότητες) αλλά και για την εθνική οικονομία (οικονομία στα καύσιμα των μεταφορικών μέσων) και για το περιβάλλον (λιγότερη ρύπανση της ατμόσφαιρας από την κίνηση των οχημάτων).

10.9 Εβδομάδα 5 ημερών.

Το αίτημα των μισθωτών για λιγότερες ώρες εργασίας συνδυάζεται τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερο με την επιδίωξή τους για διαμόρφωση των ωραρίων, κατά τρόπο που να τους περισσεύει όσο γίνεται περισσότερος αξιοποιήσιμος ελεύθερος χρόνος.

Νεώτερη κατάκτηση των εργαζομένων, που πια εφαρμόζεται και στην Ελλάδα, είναι το σύστημα των **5 εργάσιμων ημερών**. Με το σύστημα αυτό, οι ώρες εβδομαδιαίας απασχολήσεως που αποτελούν το νόμιμο ωράριο, χωρίς να μειώνονται, κατανέμονται σε πέντε, αντί για έξι μέρες της εβδομάδας. Έτσι οι εργαζόμενοι με το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών εξασφαλίζουν δυο μέρες αναπαύσεως την εβδομάδα.

10.10 Ελαστικό ωράριο.

Ένα καινούργιο, πιο προοδευτικό σύστημα εμφανίσθηκε τελευταία στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες. Είναι το λεγόμενο **ελαστικό ωράριο**. Με το σύστημα αυτό, οι ώρες εργασίας δεν είναι αυστηρά προκαθορισμένες, ούτε σε ημερήσια, ούτε σε εβδομαδιαία βάση. Δηλαδή ο μισθωτός μπορεί να εργασθεί όσο και όποτε θέλει μέσα στην ημέρα, ή στην εβδομάδα ή και στο μήνα ή και να μην εργασθεί καθόλου ορισμένες μέρες. Έτσι η πρωτοβουλία για τον καθορισμό του ωραρίου περνάει από τον εργοδότη στο μισθωτό. Το σύστημα αυτό επιδέχεται πολλές παραλλαγές. Η εφαρμογή του προϋποθέτει τεχνολογική ανάπτυξη και ψηλού επιπέδου οργάνωση των επιχειρήσεων, για να είναι δυνατή η παρακολούθηση και η λειτουργική ένταξη και κατανομή της εργασίας κάθε μισθωτού. Προϋποθέτει όμως και αναπτυγμένη κοινωνική και επαγγελματική συνείδηση των εργαζομένων.

Το ελαστικό ωράριο εφαρμόζεται, άτυπα, από ορισμένες επιχειρήσεις και στην Ελλάδα, ευρύτερη όμως χρήση του είναι προβληματική αν δεν τροποποιηθούν προηγουμένως οι διατάξεις που ορίζουν το νόμιμο ωράριο.

10.11 Εξαιρέσεις από τα χρονικά όρια.

Είδαμε παραπάνω (παράγρ. 10.3) ότι το ωράριο καθορίζεται με κανόνες αναγ-

καστικού δικαίου και η υπέρβασή του δεν επιτρέπεται. Υπάρχουν εν τούτοις ορισμένες κατηγορίες μισθωτών που εξαιρούνται από την προστασία του ωραρίου, είτε του νόμιμου, είτε του τυχόν μικρότερου συμβατικού. Οι μισθωτοί αυτοί δεν υπάγονται στις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και δεν έχουν δικαίωμα να αξιώσουν αμοιβή για υπερωρίες, νυκτερινή εργασία κ.τ.δ.:

α) Πρόσωπα που κατέχουν θέση διευθύνσεως, εμπιστοσύνης ή εποπτείας μέσα στην επιχείρηση (π.χ. ο διευθυντής του εργοστασίου, που κρατάει τα κλειδιά, εκπροσωπεί τον εργοδότη και έχει τη γενική εποπτεία της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως).

β) Μισθωτοί που εργάζονται «κατ' οίκον» σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6000 κατοίκους.

γ) Οι γεωργικοί εργάτες.

δ) Οι περιοδεύοντες πωλητές (πλασιέ).

10.12 Ερωτήσεις.

1. Τι είναι το ωράριο εργασίας;
2. Αναφέρετε παραδείγματα υπολογισμού ωραρίου εργασίας.
3. Τι λέγεται νόμιμο ωράριο;
4. Επιτρέπεται η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου;
5. Ποιές μεταβολές έγιναν στον υπολογισμό του ωραρίου με την καθιέρωση των 45 ωρών την εβδομάδα;
6. Πότε υπάρχει υπερεργασία;
7. Πώς υπολογίζεται το ημερομίσθιο; Δώστε παραδείγματα.
8. Μπορεί να συμφωνηθεί ωράριο μικρότερο από το νόμιμο; Αν ναι, τί επίπτωση έχει στο μισθό;
9. Πότε υπάρχει πλήρης απασχόληση του μισθωτού;
10. Πότε υπάρχει μερική απασχόληση του μισθωτού; Παραδείγματα.
11. Πώς λέγεται ο χρόνος πραγματικής εργασίας;
12. Τι δεν περιλαμβάνεται στο χρόνο πραγματικής εργασίας;
13. Ποιό ωράριο λέγεται συνεχές και ποιό διακεκομμένο;
14. Ποιός καθορίζει τη μορφή του ωραρίου; Περιπτώσεις καθορισμού από το νόμο.
15. Πώς λειτουργεί το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών;
16. Τι είναι το ελαστικό ωράριο;
17. Ποιοί εξαιρούνται από την προστασία του ωραρίου;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

Η ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

11.1 Γενικά.

Υπερωριακή απασχόληση υπάρχει όταν η απασχόληση του μισθωτού ξεπερνάει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας.

Μετριάζοντας την αυστηρότητα της αρχής που καθορίζει το νόμιμο ωράριο ως το μέγιστο αριθμό ωρών επιτρεπόμενης εργασίας, ο νόμος επιτρέπει κατ' εξαίρεση την υπερωριακή απασχόληση, αλλά για σοβαρούς λόγους, μέσα σε ορισμένα όρια και με την προϋπόθεση τηρήσεως διατυπώσεων.

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει στο μισθωτό να εργασθεί υπερωριακά, αλλά πρέπει να υπάρχει συμφωνία μεταξύ τους.

Η εργασία είναι υπερωριακή όταν γίνεται υπέρβαση του ημερήσιου νόμιμου ωραρίου, έστω και αν η συνολική εβδομαδιαία απασχόληση δεν ξεπερνάει το εβδομαδιαίο νόμιμο ωράριο. Δηλαδή **δεν επιτρέπεται συμψηφισμός ωρών** από τη μια σε άλλη μέρα της ίδιας εβδομάδας, εκτός αν προβλέπεται ειδικά από το νόμο (όπως συμβαίνει με την εβδομάδα των πέντε εργάσιμων ημερών). Έτσι, αν ο εργοδότης συμφώνησε με τον υπάλληλό του να εργασθεί δυο ώρες παραπάνω τη Δευτέρα, δεν μπορεί να συμψηφίσει αφήνοντάς τον να φύγει δύο ώρες νωρίτερα την Παρασκευή, αλλά είναι υποχρεωμένος να τον πληρώσει για την υπερωριακή του απασχόληση.

Η υπερεργασία (παράγρ. 10.4) δεν θεωρείται υπερωρία και δεν αμείβεται το ίδιο. Έτσι, η απασχόληση των μισθωτών πέρα από το ωράριο που εφαρμόζεται από την εκμετάλλευση όπου εργάζονται, αλλά όχι πάνω από το νόμιμο ωράριο, είναι υπερεργασία.

Όπως αναφέραμε παραπάνω (παράγρ. 10.10), ορισμένες κατηγορίες μισθωτών δεν έχουν δικαίωμα να πληρώνονται υπερωρίες.

11.2 Νόμιμες υπερωρίες.

α) Προϋποθέσεις.

Νόμιμη υπερωρία πραγματοποιείται όταν συντρέχουν **αθροιστικά** οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος για το σκοπό αυτό:

1) **Σοβαρός λόγος που να την επιβάλλει**, όπως επείγουσα εργασία απαραίτητη για την πρόληψη ατυχημάτων, εργασία τις παραμονές γιορτών κ.τ.ό.

2) **Διάρκεια που να μην ξεπερνάει τα όρια που βάζει ο νόμος**. Το ανώτατο όριο

υπερωριών στη βιομηχανία ορίζεται κάθε χρόνο με αποφάσεις του υπουργού Εργασίας, ενώ για τους υπαλλήλους το όριο αυτό είναι 2 ώρες την ημέρα και 120 το χρόνο. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις είναι δυνατό να δίνεται άδεια (με υπουργική απόφαση) για υπέρβαση των ορίων αυτών.

3) **Έγγραφη αναγγελία** στην Επιθεώρηση Εργασίας ή, όπου δεν υπάρχει τέτοια υπηρεσία, στο αστυνομικό τμήμα. Σε ορισμένες περιπτώσεις δεν αρκεί η αναγγελία, αλλά χρειάζεται **άδεια** της Επιθεώρησης Εργασίας.

4) **Καταχώρηση σε ειδικό βιβλίο υπερωριών**, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Αμοιβή.

Η αμοιβή του μισθωτού για τις υπερωρίες αποτελείται από το ωρομίσθιό του, αυξημένο κατά ορισμένο ποσοστό, που κλιμακώνεται ανάλογα με το σύνολο των ετήσιων ωρών υπερωριακής απασχολήσεως.

Τα ποσοστά αυξήσεως είναι:

— Για τις πρώτες 60 ώρες, 25% για όσους εργάζονται στη βιομηχανία και 30% για τους υπαλλήλους.

— Για τις ώρες πάνω από 60 και μέχρι 120, 50%.

— Για τις πάνω από 120 ώρες (όταν επιτρέπεται), 75%.

Υπάρχουν ειδικές, ευνοϊκότερες, ρυθμίσεις για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών.

11.3 Παράνομες υπερωρίες.

Παράνομες είναι όσες υπερωρίες δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για τις νόμιμες υπερωρίες.

Όπως είναι φυσικό, η πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών απαγορεύεται και δημιουργεί και ποινική ευθύνη για τον εργοδότη. Είναι εν τούτοις γεγονός ότι τέτοιες υπερωρίες γίνονται συχνά στην πράξη.

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε σε παράνομη υπερωρία έχει δικαίωμα να πληρωθεί το ωρομίσθιό του προσαυξημένο, με αποζημίωση, κατά 100%.

Η αξίωση του μισθωτού από την παράνομη υπερωριακή του απασχόληση είναι ανεξάρτητη από το κύρος της συμβάσεως εργασίας. Δηλαδή η αξίωση υπάρχει και όταν η σύμβαση εργασίας του μισθωτού είναι άκυρη.

Ο μισθωτός έχει αξίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία που προσέφερε, έστω κι αν η αμοιβή του είναι μεγαλύτερη από τη νόμιμη (παράγρ. 17.3). Είναι δε άκυρη κάθε συμφωνία που ορίζει ότι η αξίωση του μισθωτού από παράνομη υπερωριακή εργασία θα καλύπτεται από τη μεγαλύτερη αμοιβή.

11.4 Ερωτήσεις.

1. Πότε υπάρχει υπερωριακή απασχόληση;
2. Πότε επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση;
3. Επιτρέπεται συμφηφισμός των ωρών εργασιών, από μέρα σε μέρα;
4. Έχει ο μισθωτός υποχρέωση να εργασθεί υπερωριακά;
5. Ποιές είναι οι προϋποθέσεις των νόμιμων υπερωριών;
6. Πώς αμείβεται η νόμιμη υπερωριακή εργασία;
7. Πότε οι υπερωρίες είναι παράνομες και πως αμείβονται;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ

Η ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

12.1 Γενικά.

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί.

Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να τοποθετηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του (π.χ. εργασία από τις 7 το βράδυ μέχρι τις 2 το πρωί αποτελείται από 3 ώρες ημερήσιας εργασίας και 4 νυκτερινής).

12.2 Αμοιβή.

Ο μισθωτός που πραγματοποιεί νυκτερινή εργασία, εκτός από την κανονική αμοιβή του, παίρνει καί προσαύξηση 25% πάνω στο ωρομίσθιο, για όσες ώρες εμπήκουν στο νυκτερινό ωράριο. Αντίθετα όμως με ό,τι ισχύει για τις υπερωρίες (παράγρ. 11.3), επιτρέπεται συμφωνία που να συμφηφίζει την αξίωση του μισθωτού από νυκτερινή εργασία με τις αποδοχές που είναι ψηλότερες από τις νόμιμες.

Η προσαύξηση γιά νυκτερινή εργασία είναι ανεξάρτητη και υπολογίζεται αθροιστικά με την αμοιβή για υπερωρίες ή και για εργασία κατά τις Κυριακές.

12.3 Απαγόρευση νυκτερινής εργασίας σε ανήλικους και γυναίκες.

Η νυκτερινή εργασία των ανηλίκων και των γυναικών υπόκειται σε περιορισμούς. Έτσι απαγορεύεται η χρησιμοποίηση τη νύκτα ανηλίκων κάτω από τα 18 σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, εμπορικά καταστήματα και πρατήρια. Επίσης απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία ανηλίκων κάτω από τα 14 σε εστιατόρια, καφεενεία, ζαχαροπλαστεία κ.τ.ό.

Οι γυναίκες απαγορεύεται να απασχολούνται τη νύκτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις ή σε εμπορικά καταστήματα.

12.4 Ερωτήσεις.

1. Πότε υπάρχει νυκτερινή εργασία;
2. Πώς αμείβεται η νυκτερινή εργασία;
3. Πώς υπολογίζεται η προαύξηση για νυκτερινή εργασία σε συνάρτηση με την αμοιβή για υπερωρίες ή για εργασία κατά τις Κυριακές;
4. Ποιοί περιορισμοί ισχύουν για τη νυκτερινή εργασία των ανηλίκων και των γυναικών;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΡΙΤΟ

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ

13.1 Η εβδομαδιαία ανάπαυση.

Οι εργάσιμες μέρες της εβδομάδας είναι κατά το νόμο έξι. Η έβδομη ημέρα (κατά κανόνα η Κυριακή) ορίζεται ως ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

Για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και για τους περισσότερους εργαζόμενους του ιδιωτικού έχει προστεθεί, με την καθιέρωση του πενθήμερου, δεύτερη μέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

Ο χρόνος που πρέπει να παρέχεται στους μισθωτούς για την εβδομαδιαία τους ανάπαυση πρέπει να είναι *ελεύθερος* και *συνεχής* και να έχει διάρκεια τουλάχιστον 24 ωρών. Εφ' όσον ημέρα αναπαύσεως είναι η Κυριακή, ο μη εργάσιμος χρόνος αρχίζει από τα μεσάνυχτα του Σαββάτου και τελειώνει τα μεσάνυχτα της Κυριακής.

Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού, *υποχρεωτικό* για τον εργοδότη. Αν ο μισθωτός εργασθεί την Κυριακή, έχει δικαίωμα να *αναπληρώσει* την ημέρα αναπαύσεως. Ειδικότερα, ο μισθωτός που εργάσθηκε την Κυριακή πάνω από 5 ώρες έχει δικαίωμα να αναπαυθεί μια άλλη μέρα κατά τη διάρκεια της αμέσως επόμενης εβδομάδας. Αν εργάσθηκε λιγότερο από 5 ώρες, έχει δικαίωμα να ζητήσει ίσες ώρες αναπαύσεως από τον εργάσιμο χρόνο άλλης μέρας της επόμενης εβδομάδας.

Την ημέρα αναπληρωματικής αναπαύσεως καθορίζει ο εργοδότης.

Αν η μέρα αναπαύσεως του μισθωτού που εργάσθηκε Κυριακή δέν αναπληρωθεί άλλη μέρα της εβδομάδας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει επιπλέον την αμοιβή που αντιστοιχεί στη μέρα αυτή.

13.2 Αργίες.

Εκτός από τις Κυριακές, ο νόμος ορίζει ορισμένες γιορτάσιμες μέρες το χρόνο ως *αργίες*. Άλλες απ' αυτές είναι μέρες *υποχρεωτικής αργίας* (25 Μαρτίου, Δευτέρα του Πάσχα, Πρωτομαγιά, Δεκαπενταύγουστος και Χριστούγεννα) και άλλες *προαιρετικής αργίας* (28 Οκτωβρίου). Ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να ορίσει μέχρι 5 ακόμα μέρες το χρόνο, ως υποχρεωτικές ή προαιρετικές αργίες.

Τις ημέρες αργίας ο μισθωτός πληρώνεται την αμοιβή του χωρίς να απασχολείται.

Η εργασία κατά τις προαιρετικές αργίες εξαρτάται από τη θέληση του εργοδότη.

Όταν κάποια υποχρεωτική αργία συμπίπτει με Κυριακή ή άλλη μέρα αναπαύσεως λόγω πενθημέρου, η αργία μεταφέρεται στην πρώτη εργάσιμη μέρα που ακολουθεί.

13.3 Προσαύξηση μισθού για εργασία τις Κυριακές και αργίες.

Οι μισθωτοί που εργάζονται τις Κυριακές και τις αργίες δικαιούνται, εκτός από την κανονική αμοιβή, **προσαύξηση 75%**. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται πάνω στο **νόμιμο** μισθό ή ημερομίσθιο (δηλαδή στο μισθό που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ή τη διαιτητική απόφαση, κ.τ.ό) και όχι πάνω στον **πραγματικό** μισθό ή ημερομίσθιο, που παίρνει ο μισθωτός με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας. (Έτσι, αν το νόμιμο ημερομίσθιο είναι 800 δραχμές, ενώ το πραγματικό με το οποίο αμείβεται κάποιος είναι 1.000 δραχμές, η προσαύξηση θα είναι 600 δραχμές και όχι 750).

Η προσαύξηση οφείλεται στο μισθωτό και αν ακόμα η απασχόλησή του είναι παράνομη.

Ο μισθωτός δικαιούται την προσαύξηση, έστω και αν η αμοιβή του είναι μεγαλύτερη από τη νόμιμη (παράγρ. 17.3). Είναι όμως έγκυρη η συμφωνία ότι η προσαύξηση θα καλύπτεται από τη μεγαλύτερη αμοιβή.

Αν πραγματοποιηθεί υπερωριακή ή νυκτερινή εργασία την Κυριακή ή σε μέρα αργίας, η αμοιβή γι' αυτές υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο της Κυριακής, δηλαδή το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο με το 75% του νόμιμου.

13.4 Ερωτήσεις.

1. Μέρες εργασίας και αναπαύσεως μέσα στην εβδομάδα.
2. Ποιά χαρακτηριστικά πρέπει να έχει η μέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως;
3. Τι δικαίωμα έχει ο μισθωτός αν εργάστηκε την Κυριακή 4 ώρες και τι αν εργάστηκε 6 ώρες;
4. Ποιάς καθορίζει την ημέρα αναπληρωματικής αναπαύσεως;
5. Ποιές είναι οι μέρες υποχρεωτικής αργίας;
6. Πώς αμείβεται η εργασία κατά τις Κυριακές;
7. Ο Αντωνίου αμείβεται με 950 δραχμές ημερομίσθιο, ενώ εκείνο της συλλογικής συμβάσεως που τον καλύπτει είναι 840 δραχμές. Ποιά είναι η προσαύξηση που δικαιούται επειδή εργάστηκε την Κυριακή;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Ο ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ

14.1 Ο τόπος.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον τόπο που έχει συμφωνηθεί.

Αν η επιχείρηση έχει μόνο μια εκμετάλλευση (π.χ. ένα κατάστημα, ή ένα εργοστάσιο), δεν υπάρχει θέμα. Δεν είναι όμως το ίδιο αν η επιχείρηση έχει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, που μάλιστα απέχουν μεταξύ τους (π.χ. η εταιρία «Λάμδα» έχει καταστήματα στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη). Σ' αυτές τις περιπτώσεις ο προσδιορισμός του τόπου παροχής της εργασίας έχει μεγάλη σημασία.

Αν ο τόπος παροχής της εργασίας δεν έχει συμφωνηθεί ρητά και αποκλειστικά, προσδιορίζεται από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος. Εννοείται ότι αυτό ισχύει εφ' όσον ο εργοδότης διαθέτει περισσότερες από μια εκμεταλλεύσεις (παράγρ. 14.3).

14.2 Μετακίνηση «εκτός έδρας».

Ο μισθωτός θεωρείται ότι βρίσκεται **εκτός έδρας** αν αναγκασθεί να προσφέρει την εργασία του **παροδικά** σε τόπο διαφορετικό από τον καθορισμένο τόπο εργασίας του και εφ' όσον χρειασθεί να διανυκτερεύει εκεί.

Για κάθε διανυκτέρευση «εκτός έδρας» ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο ή με το 1/25 τού μηνιαίου μισθού αν εργάζεται 6 μέρες τήν εβδομάδα ή με το 1/20 αν εργάζεται 5 μέρες.

14.3 Μετάθεση.

Αν ο εργοδότης έχει περισσότερες από μια εκμεταλλεύσεις, μπορεί να ζητήσει από το μισθωτό να προσφέρει την εργασία του σε εκμετάλλευση άλλη από εκείνη όπου την προσέφερε μέχρι τώρα (παράγρ. 14.1). *Η μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας με την τοποθέτηση του μισθωτού σε διαφορετική εκμετάλλευση της ίδιας επιχείρησης, λέγεται μετάθεση.*

Στην περίπτωση αυτή, αν δεν έχει συμφωνηθεί ρητά το αμετάθετο, ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να δεχθεί τη μετάθεση που του επιβάλλει ο εργοδότης, εστω κι αν πρέπει να πάει σε άλλη πόλη (π.χ. η Φλωρίδου, υπάλληλος του καταστήματος της εταιρίας «Λάμδα» στην Αθήνα, μετατίθεται στο κατάστημα της εταιρίας στη Θεσσαλονίκη). Η υποχρέωση του μισθωτού υπάρχει με την προϋπόθεση ότι, όταν εκείνος προσλήφθηκε, η επιχείρηση διέθετε ήδη περισσότερες εκμεταλλεύσεις σε

διάφορους τόπους. Επίσης η υποχρέωση μπορεί να θεσπίζεται με τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης (παράγρ. 8.4).

14.4 Ερωτήσεις.

1. Σε ποιές περιπτώσεις δημιουργείται ζήτημα καθορισμού του τόπου παροχής εργασίας; Πώς καθορίζεται;
 2. Πότε θεωρείται ο μισθωτός ότι βρίσκεται «εκτός έδρας»;
 3. Τί λέγεται μετάθεση;
 4. Είναι υποχρεωμένος ο μισθωτός να δεχθεί μετάθεση;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΙ ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

15.1 Μη παροχή.

Μη παροχή εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός δεν εκπληρώνει καθόλου την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας.

α) Υπαίτια μη παροχή.

Η μη παροχή μπορεί να οφείλεται σε *υπαιτιότητα*, δηλαδή σε φταίξιμο του μισθωτού. Π.χ. ο Α αποφασίζει να μην πάει την Τετάρτη στην εργασία του για να παρακολουθήσει τους αγώνες του παγκόσμιου κυπέλλου στην τηλεόραση. Ή ο Β άρνησε τόσο πολύ να κοιμηθεί το βράδυ επειδή διασκέδαζε, ώστε την άλλη μέρα δεν μπόρεσε να ξυπνήσει για να πάει στην εργασία του.

Όταν ο μισθωτός είναι υπαίτιος για τη μη παροχή, έχει *ευθύνη* απέναντι στον εργοδότη (παράγρ. 15.3).

β) Ανυπαίτια μη παροχή.

Η μη παροχή μπορεί όμως να μην αποτελεί παράβαση της υποχρέωσης του μισθωτού. Υπάρχουν δηλαδή περιπτώσεις που ο μισθωτός *απαλλάσσεται* προσωρινά από την υποχρέωση παροχής εργασίας.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

— Η *υπερημερία* του εργοδότη. Λέμε πως ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερημερία όταν δεν αποδέχεται την εργασία που του προσφέρει ο μισθωτός ή δεν την αποδέχεται με τον κατάλληλο τρόπο. Π.χ. ο εργοδότης δεν αφήνει τον Α να εργασθεί, ή δεν δίνει στον Β τα κατάλληλα εργαλεία για την εκτέλεση της εργασίας του, ή η εκτέλεση της εργασίας είναι αδύνατη, γιατί ο εργοδότης δεν πλήρωσε το λογαριασμό της ΔΕΗ και κόπηκε το ηλεκτρικό ρεύμα.

— Η προσωρινή *αδυναμία* του μισθωτού για λόγους που δεν έχει υπαιτιότητα. Π.χ. αρρώστια ή εγκυμοσύνη. Εδώ υπάγεται επίσης και η *στράτευση*. Ο στρατευμένος μισθωτός βρίσκεται σε αναστολή της υποχρέωσής του για παροχή εργασίας, ο δε εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον απολύσει όσο διαρκεί η στράτευση.

— Η *άδεια με αποδοχές* (Κεφάλ. 23).

— Η *άδεια άνευ αποδοχών* που αποτελεί σύμβαση ανάμεσα στον εργοδότη και το μισθωτό για την προσωρινή απαλλαγή του τελευταίου από την υποχρέωση παροχής εργασίας.

— Η *αναστολή* της παροχής εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη. Αυτό γί-

νεται με το θεσμό της **διαθεσιμότητας**, που δίνει στον εργοδότη το δικαίωμα, με μονομερή δήλωση που απευθύνει στο μισθωτό, να τον απαλλάσσει από την υποχρέωση παροχής εργασίας για ορισμένο διάστημα. Ο μισθωτός που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα παίρνει μειωμένο μισθό.

– Η **απεργία** (παράγρ. 34.1).

– Η **ανταπεργία** (lock out) του εργοδότη (παράγρ. 34.6).

15.2 Ελαττωματική παροχή.

Ελαττωματική παροχή υπάρχει όταν ο μισθωτός εκπληρώνει μεν την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας, αλλά όχι με τον τρόπο που πρέπει.

Ελαττωματική παροχή αποτελεί η άτακτη προσέλευση του μισθωτού στην εργασία του, η κακή εκτέλεση της εργασίας (π.χ. η παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων), η αδικαιολόγητη βραδύτητα στο ρυθμό της εργασίας, η υπερβολική φθορά ή η καταστροφή των μέσων εκτέλεσής της εργασίας κλπ.

15.3 Ευθύνη του μισθωτού.

α) Αστική ευθύνη.

Όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του ή την παρέχει ελαττωματική και αυτό οφείλεται σε δικό του φταίξιμο, έχει απέναντι στον εργοδότη **αστική ευθύνη**. Έχει δηλαδή υποχρέωση να τον αποζημιώσει για τη ζημιά που του έκανε, καταβάλλοντάς του ανάλογο χρηματικό ποσό. Αν, για παράδειγμα, ο τορναδόρος Α καταστρέψει από αμέλεια τον τόρνο που χειρίζεται, έχει υποχρέωση να αποζημιώσει γι' αυτό τον εργοδότη. Την ίδια υποχρέωση έχει η σιδερώτρια Β που έκαψε τα προϊόντα που της έδωσαν να σιδερώσει (πουκάμισα), επειδή είχε πιάσει κουβέντα με μια συνάδελφό της.

Την αξίωσή του για αποζημίωση ο εργοδότης δεν μπορεί κατ' αρχήν να τη συμφωφίσει με το μισθό που οφείλει στο μισθωτό.

Ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση αποζημιώσεως, όταν η ζημιά προέκυψε από την ανεπάρκεια ή την ανικανότητά του, αλλά αυτά τα ελαττώματά του τα γνώριζε ή έπρεπε να τα γνωρίζει ο εργοδότης.

β) Πειθαρχική ευθύνη.

Εκτός από την αστική ευθύνη ο μισθωτός είναι δυνατό να έχει και **πειθαρχική ευθύνη** για την παράβαση των υποχρεώσεών του.

Προϋπόθεση για να υπάρξει πειθαρχική ευθύνη είναι η ύπαρξη **κανονισμού εργασίας** (παράγρ. 8.4), στον οποίο να προβλέπονται τα **πειθαρχικά παραπτώματα** και οι αντίστοιχες **πειθαρχικές ποινές**.

Η πειθαρχική ευθύνη είναι **ανεξάρτητη** από την αστική ευθύνη (υποχρέωση αποζημιώσεως), καθώς και από την τυχόν ποινική ευθύνη (αν η ίδια πράξη αποτελεί και ποινικό αδίκημα).

Πειθαρχικό παράπτωμα είναι κάθε υπαίτια παράβαση των υποχρεώσεών του από το μισθωτό, που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας και μπορεί να διαταράξει την πειθαρχία και γενικά τη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως.

Το πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να προκαλεί ζημιά στον εργοδότη, αλλά αυτό

δεν είναι απαραίτητο.

Πειθαρχικές ποινές είναι η επίπληξη, το πρόστιμο και η προσωρινή αργία.

15.4 Ερωτήσεις.

1. Πότε υπάρχει υπαίτια μη παροχή εργασίας;
2. Σε ποιές περιπτώσεις απαλλάσσεται προσωρινά ο μισθωτός από την υποχρέωση παροχής εργασίας;
3. Τί λέγεται υπερημερία του εργοδότη;
4. Τί λέγεται άδεια «άνευ αποδοχών»;
5. Τί συνέπειες έχει για το μισθωτό η θέση του σε διαθεσιμότητα;
6. Πότε υπάρχει ελαττωματική παροχή εργασίας;
7. Περιπτώσεις ελαττωματικής παροχής.
8. Τί είδους ευθύνη έχει απέναντι στον εργοδότη ο μισθωτός που δεν παρέχει την εργασία του ή την παρέχει ελαττωματική;
9. Σε τι συνίσταται η αστική ευθύνη του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη; Δώστε παραδείγματα.
10. Πότε δεν έχει υποχρέωση αποζημιώσεως ο μισθωτός, μ' όλο που ζημίωσε τον εργοδότη;
11. Τί λέγεται πειθαρχικό παράπτωμα;
12. Ποιά τυπική προϋπόθεση απαιτείται για να υπάρξει πειθαρχική ευθύνη του μισθωτού;
13. Ποιές είναι οι πειθαρχικές ποινές;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΚΤΟ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο ΜΙΣΘΟΣ — ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

16.1 Έννοια.

Η κύρια υποχρέωση του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας είναι η εκπλήρωση της αντιπαροχής του, δηλαδή η καταβολή του **μισθού**.

Μισθός λέγεται το τακτικό και σταθερό οικονομικό αντάλλαγμα (αντιπαροχή) του εργοδότη προς το μισθωτό, για την εργασία που αυτός του παρέχει στα πλαίσια της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Συνώνυμος του όρου «μισθός» είναι ο όρος **αποδοχές**.

Με τον όρο «μισθός» εννοούμε τις αποδοχές του εργαζομένου, ανεξάρτητα από τη χρονική περίοδο που καλύπτουν. Έτσι και το ημερομίσθιο αποτελεί μισθό για εργασία μιας ημέρας.

Ο μισθός είναι ουσιώδες και απαραίτητο στοιχείο της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Η σχετική συμφωνία είναι άτυπη, δηλαδή μπορεί να είναι γραπτή ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.2(3) και 11.3(ε)].

Όπως είδαμε παραπάνω (παράγρ. 7.2), ο μισθωτός έχει υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του. Αν και κατά πόσο τη χρησιμοποίησε ο εργοδότης δεν έχει σημασία. Αντίστοιχα, η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή του μισθού αφορά ολόκληρο το χρόνο που ο μισθωτός πρόσφερε νόμιμα την εργασία του. Π.χ. ο Σταματίου πήγε στο εργοστάσιο του Αντύπα στις 7 π.μ. και έμεινε εκεί κανονικά, μέχρι τις 3 μ.μ., έτοιμος για εργασία. Αλλά επειδή ο Αντύπας δεν είχε προβλέψει να παραγγείλει έγκαιρα πρώτες ύλες, χρησιμοποίησε το Σταματίου μόνο από τις 1 μ.μ. μέχρι τις 3 μ.μ. Του οφείλει όμως το μισθό του για ολόκληρο το ωράριο.

16.2 Αντιστοιχία παροχής - αντιπαροχής.

Ο μισθός βρίσκεται σε ανταλλακτική σχέση με την εργασία, εφ' όσον είναι δύο οικονομικές αξίες που η μία δίνεται σε αντάλλαγμα της άλλης.

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει εργασία και για όση εργασία παρέχει. Δηλαδή, **όση η εργασία τόσος και ο μισθός**.

Αυτή η φιλελεύθερη αρχή γνωρίζει σήμερα περιορισμούς, για να προστατευθεί

η κοινωνική λειτουργία του μισθού, που είναι η εξασφάλιση της συντηρήσεως του μισθωτού και της οικογένειάς του.

16.3 Αποχή του μισθωτού για σπουδαίο λόγο.

Εφαρμογή της παραπάνω κοινωνικής λειτουργίας του μισθού αποτελεί το δικαίωμα του μισθωτού να λάβει, με ορισμένες προϋποθέσεις, το μισθό του και αν απέχει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο. **Σπουδαίος λόγος** μπορεί να θεωρηθεί οποιοδήποτε σοβαρό περιστατικό που τον εμποδίζει να εργασθεί και που αφορά τον ίδιο ή και πρόσωπα του στενού οικογενειακού του περιβάλλοντος. Αρκεί το περιστατικό αυτό να μην οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Τέτοιοι λόγοι είναι η αρρώστια η δική του ή των οικείων του (π.χ. αρρώστησε σοβαρά το παιδί του μισθωτού και πρέπει να το μεταφέρει επειγόντως στο νοσοκομείο), η εκπλήρωση υποχρεώσεων δημοσίου χαρακτήρα (συμμετοχή σε ψηφοφορία, λειτούργημα ενόρκου, μαρτυρική κατάθεση), η συμμετοχή σε εξετάσεις κλπ. Για τις γυναίκες σπουδαίοι λόγοι, που ρυθμίζονται ειδικά από το νόμο, είναι ο τοκετός και η λοχεία.

16.4 Ερωτήσεις.

1. Ποιά είναι η κύρια υποχρέωση του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας;
2. Τί λέγεται μισθός;
3. Ο Αθανασίου είναι υπάλληλος στο κατάστημα του Θεοδώρου. Την περασμένη εβδομάδα το κατάστημα έμεινε κλειστό για δυο μέρες, γιατί ο Θεοδώρου χρειάστηκε να λείψει από την πόλη για προσωπικούς λόγους. Οφείλει στον Αθανασίου το μισθό των ημερών αυτών; Γιατί;
4. Τί θα πει «όση εργασία, τόσο μισθός»;
5. Ποιά είναι η κοινωνική λειτουργία του μισθού;
6. Πότε μπορεί να παίρνει ο μισθωτός το μισθό του μ' όλο που απέχει από την εργασία του;
7. Αναφέρετε παραδείγματα σπουδαίων λόγων αποχής του μισθωτού από την εργασία του.
8. Ποιοί σπουδαίοι λόγοι αποχής των γυναικών από την εργασία τους ρυθμίζονται ειδικά από το νόμο;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΒΔΟΜΟ

Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

17.1 Γενικά.

Ο καθορισμός του μισθού γίνεται σύμφωνα με το είδος της εργασίας, με βάση ορισμένη ειδικότητα ή με αναφορά σε συγκεκριμένα έργα. Μόνο οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (παράγρ. 31.2) καθορίζουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για όλους τους μισθωτούς, χωρίς διάκριση επαγγέλματος και ειδικότητας.

Για τον καθορισμό του μισθού υπολογίζεται η εργασία που πραγματικά προσφέρει ο μισθωτός και όχι η ειδικότητα που αυτός έχει τυπικά (π.χ. ο Ανδρέου είναι ηλεκτρολόγος - εργοδηγός και για την ειδικότητά του το ημερομίσθιο είναι 800 δραχμές. Ανέλαβε όμως εργασία βοηθού μηχανουργού, για την οποία προβλέπεται ημερομίσθιο 640 δραχμές. Αυτές θα του καταβάλλονται και όχι οι 800 δραχμές).

Ο καθορισμός του μισθού διακρίνεται σε:

- Συμβατικό.
- Νόμιμο.
- Συνηθισμένο.

17.2 Συμβατικός μισθός.

Συμβατικός μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται ελεύθερα από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Η συμβατική ελευθερία καθορισμού του μισθού περιορίζεται προς τα κάτω από τα **κατώτατα όρια** αποδοχών που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις διαιτητικές αποφάσεις ή τις υπουργικές αποφάσεις. Έτσι ο μισθωτός προστατεύεται, γιατί δεν επιτρέπεται να συμφωνήσει μισθό χαμηλότερο από τα κατώτατα όρια που έχουν καθορισθεί για το επάγγελμά του (π.χ. ο Αθανασιάδης συμφώνησε με τον εργοδότη του μισθό 13.000 δραχμές το μήνα, ενώ η συλλογική σύμβαση στην οποία υπάγεται προβλέπει κατώτατο όριο μισθού 14.500 δραχμές. Η συμφωνία αυτή είναι άκυρη και θα πληρωθεί 14.500 δραχμές).

Περιορισμός υπάρχει και στην περίπτωση συμφωνίας αισχροκερδούς μισθού [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (στ)]. Τέτοια συμφωνία, που οφείλεται σε ανάγκη, απειρία ή επιπολαιότητα του μισθωτού, είναι άκυρη (Π.χ. ο Κυριακόπουλος, αφού εργάστηκε 10 χρόνια στη Γερμανία, επιστρέφει στην Ελλάδα και βρίσκει εργασία στην εταιρία «Έψιλον». Ο διευθυντής της εταιρίας, βλέποντας ότι ο Κυριακόπου-

λος δεν έχει ιδέα σε ποια επίπεδα βρίσκονται τα ημερομίσθια των εργατών της ειδικότητάς του, τον πείθει να συμφωνήσει σε ημερομίσθιο 500 δραχμών, ενώ οι άλλοι εργάτες της ίδιας ειδικότητας αμείβονται με 750 δραχμές.

Η συμφωνία αυτή είναι άκυρη, γιατί στηρίχτηκε στο γεγονός ότι ο εργοδότης εκμεταλλεύθηκε την απειρία του Κυριακόπουλου.

17.3 Νόμιμος μισθός.

Νόμιμος μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται με διατάξεις που έχουν ισχύ νόμου και αποτελεί το κατώτατο όριο αμοιβής για τους μισθωτούς που αφορά.

Ο νόμιμος μισθός καθορίζεται με συλλογική σύμβαση, διαπληκτική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

Με γενική εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας (παράγρ. 31.2) ορίζονται τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (***μισθοί και ημερομίσθια ασφάλειας***) για τους μισθωτούς (υπαλλήλους και εργάτες) όλης της χώρας, ανεξάρτητα από ειδικότητα.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις ορίζουν μόνο κατώτατα όρια, αλλά όχι ανώτατα.

17.4 Συνηθισμένος μισθός.

Συνηθισμένος μισθός είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε ορισμένο τόπο για εργασία ίδια μ' εκείνη που παρέχει ο μισθωτός, του οποίου θέλομε να υπολογίσουμε την αμοιβή.

Ο συνηθισμένος μισθός καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός, ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός. Αυτό συμβαίνει βασικά στην περίπτωση που ο μισθωτός δεν υπάγεται σε ορισμένη συλλογική σύμβαση (π.χ. γιατί ο ίδιος ή ο εργοδότης του δεν είναι μέλος των οργανώσεων που την έχουν καταρτίσει).

Αν ο μισθωτός έχει συμφωνήσει συμβατικό μισθό ή προβλέπεται γι' αυτόν νόμιμος μισθός, τότε δεν μπορεί να ζητήσει τον τυχόν ανώτερο συνηθισμένο μισθό. Στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας για το μισθωτό. (Π.χ. ο Σωτηρίου συμφωνεί με τον εργοδότη του ημερομίσθιο 500 δραχμές, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο της σχετικής συλλογικής συμβάσεως είναι 480 δραχμές. Εκ των υστέρων ανακαλύπτει ότι το συνηθισμένο ημερομίσθιο με το οποίο αμείβονται οι συνάδελφοί του στην ίδια περιοχή είναι 530 δραχμές. Δεν μπορεί όμως να το επικαλεσθεί και θα συνεχίσει να αμείβεται με το συμβατικό ημερομίσθιο των 500 δραχμών. Ο Ελευθερίου που προσλήφθηκε την ίδια εποχή για την ίδια εργασία, δεν έκανε συμφωνία για το ημερομίσθιό του κι έτσι θα πληρωθεί το νόμιμο - κατώτατο - ημερομίσθιο των 480 δραχμών).

17.5 Η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή.

Με το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (Α.Τ.Α.) των αποδοχών των εργαζομένων επιδιώκεται η, σέ προκαθορισμένα σύντομα χρονικά διαστήματα, αποκατάσταση της αγοραστικής δυνάμεώς τους. Το σύστημα αυτό εντάσσεται στα πλαίσια της κοινωνικής λειτουργίας του μισθού, προστατεύοντάς τον από την απειλή του πληθωρισμού. Συγχρόνως εξυπηρετεί την αρχή της κοινωνικής ειρήνης, αφού με την αυτόματη λειτουργία του προλαβαίνει τη δημιουργία διενέξεων για τη συχνή αύξηση αποδοχών.

Το σύστημα της Α.Τ.Α. καθιερώθηκε και στην Ελλάδα από 1.1.1982 ως ένας

από τους δυνατούς τρόπους αναπροσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων. Δεν αποτελεί πάντως υποχρεωτικό ή μοναδικό τρόπο αναπροσαρμογής αλλά ισχύει επικουρικά και παράλληλα, στα πλαίσια των κανόνων που ρυθμίζουν τις συλλογικές διαφορές εργασίας (Κεφάλ. 28 επ.). Δηλαδή κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι δυνατό να συμφωνείται η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των αποδοχών. Η Α.Τ.Α. μπορεί όμως, σύμφωνα με το νόμο, να καθοριστεί υποχρεωτικά, με υπουργική απόφαση.

17.8 Ερωτήσεις.

1. Πώς καθορίζεται ο μισθός;
2. Τί λέγεται συμβατικός μισθός;
3. Πότε ο μισθός θεωρείται αισχροκερδής; Θα ισχύσει η σχετική συμφωνία;
4. Τί ονομάζεται νόμιμος μισθός;
5. Πώς καθορίζεται ο νόμιμος μισθός;
6. Τί ονομάζεται συνηθισμένος μισθός;
7. Σε ποιά περίπτωση αναζητούμε το συνηθισμένο μισθό;
8. Ο Βασιλείου συμφώνησε ημερομίσθιο 600 δραχμές, αλλά η συλλογική σύμβαση που υπάγεται προβλέπει 550 δραχμές, ενώ το συνηθισμένο ημερομίσθιο είναι 650 δραχμές. Ποιό ημερομίσθιο δικαιούται;
9. Ο Γεωργίου συμφώνησε μισθό 15.000 δραχμές το μήνα, όμως η σχετική συλλογική σύμβαση προβλέπει 15.850 δραχμές. Ποιό μισθό δικαιούται;
10. Ο Δημητρίου ανέλαβε εργασία χωρίς να συμφωνήσει το μισθό του. Η σχετική συλλογική σύμβαση προβλέπει ημερομίσθιο 550 δραχμές, αλλά σ' εκείνη την περιοχή οι μισθωτοί της ειδικότητάς του παίρνουν συνήθως 650 δραχμές. Ποιό ημερομίσθιο θα πληρωθεί;
11. Τι είναι η Α.Τ.Α.;
12. Η Α.Τ.Α. είναι υποχρεωτικός τρόπος αναπροσαρμογής μισθών για όλους τους κλάδους των εργαζομένων;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΟΓΔΩΟ

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ

18.1 Γενικά.

Σύστημα αμοιβής είναι ο τρόπος υπολογισμού του μισθού που δικαιούται ο μισθωτός, με βάση ένα ορισμένο στοιχείο της σχέσεως εργασίας. Το στοιχείο αυτό είναι συνήθως η διάρκεια της εργασίας, μπορεί όμως να είναι η απόδοση της εργασίας του μισθωτού, το ύψος των κερδών του εργοδότη, κ.ά.

Τα βασικά συστήματα αμοιβής είναι:

- ο χρονικός μισθός,
- ο μισθός κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι) και ο μισθός κατ' αποκοπή,
- ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη,
- ο μισθός με φιλοδωρήματα.

Τα συστήματα αυτά δεν είναι πάντα αμιγή, αλλά εμφανίζονται πολλές φορές και συνδυασμένα μεταξύ τους (π.χ. χρονικός μισθός συν ποσοστά στα κέρδη).

Με όποιο σύστημα κι αν υπολογίζεται η αμοιβή, ο μισθός που καταβάλλεται στο μισθωτό δεν επιτρέπεται να είναι χαμηλότερος από το νόμιμο μισθό (κατώτατα όρια).

18.2 Χρονικός μισθός.

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος υπολογισμού του μισθού είναι με βάση τη χρονική διάρκεια της παροχής της εργασίας. Με το σύστημα αυτό ο μισθωτός δικαιούται να πάρει μισθό ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε.

Ο χρονικός υπολογισμός μπορεί να γίνει με βάση οποιαδήποτε μονάδα χρόνου. Συνήθως γίνεται με τη μέρα και τότε ο μισθός λέγεται **ημερομίσθιο** (αυτό που κοινά λέμε **μεροκάματο**) ή με το μήνα και λέγεται **μηνιαίος μισθός** (αυτό που κοινά λέμε **μηνιάτικο**). Γίνεται όμως και με την εβδομάδα (**εβδομαδιαίος μισθός** ή **βδομαδιάτικο**) ή με την ώρα (**ωρομίσθιο**). Το σύστημα του ωρομισθίου είναι διαδεδομένο σε πολλές βιομηχανικά αναπτυσσόμενες χώρες. Στην Ελλάδα η καθιέρωσή του έχει ζητηθεί από εργοδοτικές οργανώσεις, συνάντησε όμως ισχυρή αντίδραση από την πλευρά των μισθωτών.

18.3 Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή.

Στις περιπτώσεις αυτές ο υπολογισμός του μισθού γίνεται με βάση την απόδοση της εργασίας του μισθωτού. Αν μέν είναι κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι-

τι), ενδιαφέρει ο αριθμός των μονάδων που πραγματοποίησε, αν δε είναι κατ' αποκοπή, εξετάζεται η πραγματοποίηση του συμφωνημένου έργου.

Ο υπολογισμός μ' αυτό τον τρόπο δεν μεταβάλλει τη σχέση εργασίας σε σύμβαση έργου, ισχύουν δε και σ' αυτή την περίπτωση οι κανόνες για τη χρονική διάρκεια της εργασίας, για τον τρόπο εκπληρώσεώς της, για το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη κλπ.

Παραδείγματα:

— Η Λουϊζίδου εργάζεται στη βιοτεχνία αγγειοπλαστικής «Πιθάρι», απασχολείται με τη διακόσμηση ορισμένου είδους βάζων και αμείβεται με 65 δραχμές το κομμάτι. Η παραγωγή της είναι περίπου 7 - 8 βάζα τη μέρα. Είναι φυσικά υποχρεωμένη να εργάζεται ολόκληρο το ωράριο και να συμμορφώνεται με τις υποδείξεις του εργοδότη της. Δεδομένου ότι το κατώτατο ημερομίσθιο είναι 480 δραχμές, τις μέρες που παράγει 7 ή λιγότερα κομμάτια αμείβεται με 480 δραχμές, μολονότι η αμοιβή της με το κομμάτι θάπρεπε τότε να είναι μόνο 450 δρχ. (ή και λιγότερο, αν «βγάλει» λιγότερα κομμάτια).

— Ο Μυτιληναίος είναι υδραυλικός και εργάζεται στην εταιρία προκατασκευών «Προκάτ». Ο εργοδότης του έχει αναθέσει σ' αυτόν την υδραυλική εγκατάσταση στις κατοικίες που φτιάχνει η εταιρία και γι' αυτή την εργασία αμείβεται με 7000 δραχμές για κάθε εγκατάσταση, για την οποία απασχολείται συνήθως 6 μέρες. Δεδομένου ότι το νόμιμο ημερομίσθιο για την ειδικότητά του είναι 850 δραχμές, όταν ο εργοδότης του αναθέτει την εγκατάσταση σε ειδικούς τύπους μεγάλων κατοικιών, που χρειάζονται εργασία 10 ημερών, του καταβάλλει επιπλέον τη διαφορά των 1500 δραχμών για να συμπληρωθεί ο νόμιμος μισθός του.

18.4 Μισθός με ποσοστά στα κέρδη.

Στην περίπτωση αυτή ο μισθός υπολογίζεται με βάση ορισμένο ποσοστό των κερδών του εργοδότη από την επιχείρηση, στην οποία παρέχει ο μισθωτός την εργασία του.

Τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία εκκαθαρίζονται τα κέρδη, η μέθοδος υπολογισμού τους, ο τρόπος ελέγχου των λογιστικών στοιχείων της επιχειρήσεως από το μισθωτό κ.τ.ό. πρέπει νά ρυθμίζονται από τη σύμβαση εργασίας, κατά τρόπο που να εξασφαλίζει το συμφέρον του μισθωτού, χωρίς όμως να εκθέτει άσκοπα και τα συμφέροντα του εργοδότη.

Η αμοιβή με ποσοστά στα κέρδη δεν αλλάζει τη φύση της σχέσεως που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη. Διατηρείται δηλαδή η σχέση εργασίας και δεν μεταβάλλεται σε εταιρική σχέση. Ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα να επεμβαίνει στην επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη, ούτε να ελέγχει τις αποφάσεις του, έστω κι αν έτσι μειώνονται τα κέρδη. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός δεν συμμερίζεται τον επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη, δηλαδή τον κίνδυνο ζημιάς. Οι κανόνες για τη χρονική διάρκεια της εργασίας, για τον τρόπο εκπληρώσεως της παροχής κλπ. ισχύουν και σ' αυτή την περίπτωση.

Παράδειγμα:

Ο Αηδονόπουλος κατάρτισε με τον Κωστόπουλο, που έχει έκθεση αυτοκινήτων, σύμβαση για να εργασθεί εκεί ως πωλητής, με αμοιβή που συμφωνήθηκε στο 8% των καθαρών κερδών της επιχειρήσεως. Συμφωνήθηκε επίσης ότι τα ποσοστά θα καταβάλλονται με βάση προσωρινές μηνιαίες εκκαθαρίσεις κερδών και στο τέλος κάθε χρόνου θα διακανονίζονται οι τυχόν διαφορές που θα προκύπτουν από τον ισολογισμό της χρήσεως. Ο Αηδονόπουλος έχει το δικαίωμα μια φορά το μήνα να κοιτάζει τα εμπορικά βιβλία του Κωστόπουλου και μια φορά το τρίμηνο μπορεί να τα ελέγχει με δικό του λογιστή. Όταν ο Κωστόπουλος αποφάσισε να διακόψει τη συνεργασία του με τη FIAT και να πουλάει αποκλειστικά αυτοκίνητα ενός άγνωστου στην Ελλάδα εργοστασίου, ο Αηδονόπουλος ήταν αντίθετος, αλλά δεν είχε δυνατότητα να επηρεάσει την απόφαση του εργοδότη του. Όταν όμως κατά τους επόμενους έξι μήνες οι πωλήσεις μειώθηκαν σημαντικά και όχι μόνο δεν υπήρχαν κέρδη, αλλά ζημιές, ο Κωστόπουλος υποχρεώθηκε να καταβάλλει στον Αηδονόπουλο το νόμιμο μισθό.

18.5 Φιλοδωρήματα.

Όταν εφαρμόζεται αυτός ο τρόπος, την αμοιβή δεν καταβάλλει ο εργοδότης αλλά οι πελάτες, στους οποίους παραπέμπεται ο μισθωτός για να εισπράξει το μισθό του με τη μορφή φιλοδωρήματος. Αυτό συμβαίνει π.χ. με τις ταξιθέτρίες των κινηματογράφων και τους βοηθούς υποδοχής (γκρουμ) των ξενοδοχείων.

Εννοείται ότι και μ' αυτό το σύστημα αμοιβής δεν επιτρέπεται ο μισθός που καταβάλλεται να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Αν τα φιλοδωρήματα δεν επαρκούν, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει το ποσό του μισθού.

18.6 Ερωτήσεις.

1. Τι ονομάζουμε σύστημα αμοιβής;
2. Ποιά είναι τα βασικά συστήματα αμοιβής;
3. Πώς υπολογίζεται ο χρονικός μισθός;
4. Πώς υπολογίζεται ο μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή;
5. Δώστε ένα δικό σας παράδειγμα τρόπου υπολογισμού αμοιβής με το κομμάτι, λαβαίνοντας υπόψη ότι ο μισθός που προκύπτει είναι άλλοτε μεγαλύτερος κι άλλοτε μικρότερος από τα κατώτατα όρια μισθού που ισχύουν.
6. Πώς υπολογίζεται ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη; Τι επιπλέον δικαιώματα δίνει στο μισθωτό;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΝΑΤΟ

Η ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

19.1 Χρηματικός μισθός.

Η πιά συνηθισμένη μορφή καταβολής του μισθού είναι το χρήμα. *Χρηματικός μισθός είναι το ορισμένο χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα.*

Η πληρωμή πρέπει να γίνεται με *μετρητά* χρήματα και στο νόμισμα της χώρας, δηλαδή σε δραχμές. Πληρωμή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή επιτρέπεται μόνο αν συνηθίζεται στις συναλλαγές, ή αν έχει συμφωνηθεί, ή αν επιβάλλεται από τις ειδικές συνθήκες (π.χ. στους απασχολούμενους σε μια εκμετάλλευση απομονωμένη σε ορεινή περιοχή, όπου ούτε η μεταφορά των χρημάτων είναι ακίνδυνη, ούτε οι μισθωτοί χρειάζονται επί τόπου πολλά χρήματα, αφού ο εργοδότης τους εξασφαλίζει στέγη και τροφή, επι πλέον δε προτιμούν να στέλνεται ο μισθός στις οικογένειές τους).

19.2 Μισθός σε είδος.

Μισθός σε είδος είναι ορισμένη οικονομική, αλλά όχι χρηματική παροχή που δίδεται στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα. Μπορεί ν' αποτελείται από πράγματα (π.χ. τρόφιμα), ή δικαιώματα (π.χ. κατοικίας σε κτίσματα του εργοδότη, ή που ο εργοδότης έχει μισθώσει γι' αυτό το σκοπό), ή υπηρεσίες (π.χ. πλυντηρίου - σιδερωτηρίου για τα ρούχα του μισθωτού και της οικογένειάς τους), ή εισιτηρίου ελεύθερης κυκλοφορίας.

Η παροχή αυτή πρέπει να είναι *χρήσιμη* στο μισθωτό και να έχει προσδιορισμένη *οικονομική αξία*. Οι πιο συνηθισμένες παροχές είναι της κατοικίας, της τροφής, της ενδυμασίας, της θερμάνσεως και της ηλεκτρικής ενέργειας.

Η παροχή σε είδος δεν επιτρέπεται να καλύπτει ολόκληρο το μισθό, αλλά μόνο ένα μέρος του. Ο μισθωτός πρέπει να εισπράττει πάντα σε χρήμα μέρος του μισθού, αρκετό για να καλύψει τίς (υπόλοιπες) βιοτικές του ανάγκες.

Η παροχή σε είδος πρέπει να προβλέπεται από συλλογική σύμβαση (όπως λ.χ. συμβαίνει με τους θυρωρούς πολυκατοικιών), διαιτητική απόφαση ή από την ατομική σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει στο μισθωτό να δεχθεί μισθό σε είδος. Μπορεί όμως, αν υπάρχει συμφωνία τέτοιας παροχής, να καταβάλλει το αντίτιμό της σε χρήμα.

19.3 Ερωτήσεις.

1. Τί λέγεται χρηματικός μισθός;
 2. Πώς καταβάλλεται ο χρηματικός μισθός.
 3. Τί λέγεται μισθός σε είδος;
 4. Από τί μπορεί ν' αποτελείται ο μισθός σε είδος;
 5. Ο Ελευθεριάδης προτείνει στην Κωνσταντινίδου να την προσλάβει ως επιστάτιστα στο κτήμα του με αμοιβή μόνο την παροχή κατοικίας, τροφής και ενδυμασίας. Επιτρέπεται μια τέτοια συμφωνία;
 6. Ο Ζωίδης αρχίζει να εργάζεται στην επιχείρηση του Θεοδωρίδη, χωρίς ιδιαίτερη συμφωνία για το μισθό. Το μεσημέρι της πρώτης μέρας ο Θεοδωρίδης του αναγγέλει ότι θα τρώει καθημερινά στο εστιατόριο της επιχείρησής και θα υπολογίζεται αυτό στο μισθό του. Είναι υποχρεωμένος ο Ζωίδης να το δεχθεί;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

20.1 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.

Οι αποδοχές διακρίνονται σε τακτικές και σε έκτακτες. *Τακτικές αποδοχές λέγονται όσες χορηγούνται σταθερά και μόνιμα, ως τακτικό αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο μισθωτός.* Τακτικές αποδοχές είναι ο βασικός μισθός, τα διάφορα επιδόματα, τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα κ.ά.

Έκτακτες αποδοχές λέγονται οι ευκαιριακές παροχές που δεν δίνονται τακτικά. Οι αποδοχές για υπερωρίες είναι συνήθως έκτακτες.

Οι τακτικές αποδοχές μόνο (και όχι οι έκτακτες) παίρνονται ως βάση για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως (παράγρ. 27.4).

20.2 Βασικός μισθός.

Βασικός μισθός λέγεται το πάγιο, νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, που παίρνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

Πάνω στο βασικό μισθό υπολογίζονται οι πρόσθετες αμοιβές που δικαιούται ο μισθωτός.

20.3 Επδόματα.

Επδόματα λέγονται οι τακτικές παροχές που παίρνει σταθερά ο μισθωτός επιπλέον από το βασικό του μισθό.

Τα κυριότερα επιδόματα είναι:

- Γάμου.
- Πολυετίας.
- Ανθυγιεινής εργασίας.
- Άδειας.

α) Το *επίδομα γάμου* καταβάλλεται στους έγγαμους μισθωτούς.

Οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν το επίδομα αυτό. Ήδη όμως έχει καθιερωθεί σε εθνικό γενικό επίπεδο, με ποσοστό που από 1.1.80 είναι 10% πάνω στο νόμιμο (κατώτατο μισθό) και όχι σ' αυτόν που πραγματικά καταβάλλεται.

β) Το *επίδομα πολυετίας* καταβάλλεται στο μισθωτό που συμπλήρωσε συνεχή υπηρεσία ορισμένων χρόνων (συνήθως τριετία) στην ίδια ή σε συναφή απασχόληση στον ίδιο ή και σε διαφορετικό εργοδότη.

Το επίδομα πολυετίας προβλέπεται συνήθως από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις διαιτητικές αποφάσεις.

Η στρατιωτική θητεία υπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας για το επίδομα πολυετίας, αν ο μισθωτός υπηρετούσε πριν και μετά τη στράτευσή του στον ίδιο εργοδότη.

γ) Το **επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας** χορηγείται σε μισθωτούς ορισμένων ειδικοτήτων, που παρέχουν την εργασία τους κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες. Το επίδομα αυτό και το ύψος του καθορίζεται από ειδικούς νόμους, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις και αφορά μόνο τις ειδικότητες που ρητά αναφέρονται. Το γεγονός ότι οι συνθήκες σε μια εργασία είναι ανθυγιεινές δεν αρκεί για να δημιουργηθεί δικαίωμα καταβολής αυτού του επιδόματος.

Επαγγέλματα που έχουν χαρακτηριστεί ανθυγιεινά ή επικίνδυνα είναι του αρτεργάτη, του βαφέα, του βυρσοδέψη, του θερμαστή, του λιντοτύπη, του εργάτη μεταλλείων κλπ.

δ) Το **επίδομα άδειας** (παράγρ. 23.6).

20.4 Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα.

Η καταβολή του δώρου στους μισθωτούς ρυθμίζεται με υπουργική απόφαση, που εκδίδεται ειδικά.

Το δώρο υπολογίζεται με βάση το σύνολο των σε χρήμα τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Αν ένας μισθωτός εργάζεται σε περισσότερους εργοδότες, δικαιούται δώρο απ' όλους.

Το δώρο των **Χριστουγέννων** είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό ή με 25 ημερομίσθια, για όσους εργάστηκαν σ' όλο το χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνο. Για όσους εργάστηκαν λιγότερο χρόνο, το δώρο μειώνεται ανάλογα.

Το δώρο του **Πάσχα** είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό ή με 15 ημερομίσθια, για όσους εργάστηκαν συνεχώς από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε χρόνου. Και γι' αυτό ισχύει η μείωση, όπως παραπάνω.

20.5 Ερωτήσεις.

1. Ποιές λέγονται τακτικές αποδοχές;
2. Ποιές λέγονται έκτακτες αποδοχές;
3. Τι λέγεται βασικός μισθός;
4. Τι λέγονται επιδόματα;
5. Ποιά είναι τα κυριότερα επιδόματα;
6. Πότε δικαιούται επίδομα γάμου η μισθωτή;
7. Σε ποιά περίπτωση υπολογίζεται ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας για το επίδομα πολυετίας;
8. Αναφέρετε επαγγέλματα που έχουν χαρακτηριστεί ανθυγιεινά.
9. Πάνω σε ποιο ποσό υπολογίζονται τα δώρα;
10. Από πότε πρέπει να έχει εργασθεί συνεχώς ο μισθωτός για να πάρει ολόκληρο το δώρο των Χριστουγέννων; Με πόσα ημερομίσθια είναι ίσο;
11. Από πότε πρέπει να έχει εργασθεί για να πάρει ολόκληρο το δώρο του Πάσχα; Με πόσα ημερομίσθια είναι ίσο;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΠΡΩΤΟ

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

21.1 Χρόνος.

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτικά χρονικά διαστήματα, (όπως, κάθε μήνα, ή κάθε εβδομάδα).

Ο μισθός καταβάλλεται *μετά* την παροχή της εργασίας, εκτός αν έγινε αντίθετη συμφωνία. Στην περίπτωση του χρονικού μισθού (παράγρ. 18.2), που είναι το πιο συνηθισμένο σύστημα αμοιβής, ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος του χρονικού διαστήματος που είναι η βάση υπολογισμού του, δηλαδή το ημερομίσθιο κάθε μέρα, το μηνιαίο στο τέλος κάθε μήνα κ.ο.κ. Μπορεί φυσικά να γίνει διαφορετική συμφωνία, όπως, για παράδειγμα, τα μεροκάματα να καταβάλλονται κάθε εβδομάδα, ή το μηνιαίο σε δύο δεκαπενθήμερες δόσεις.

21.2 Τόπος.

Αν δεν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά, ο μισθός καταβάλλεται στον τόπο της εργασίας.

21.3 Κρατήσεις.

Από το μισθό ο εργοδότης παρακρατεί την **ασφαλιστική εισφορά** [παράγρ. 35.5(β)], του μισθωτού. Παρακρατεί επίσης το **φόρο εισοδήματος** και το **χαρτόσημο** που αναλογούν στο μισθό. Το ποσοστό του χαρτοσήμου είναι σταθερό (1%) και συνήθως πληρώνεται μισό από τον εργοδότη και μισό από το μισθωτό. Ο φόρος εισοδήματος, όμως, εξαρτάται: α) από το ύψος του μισθού, γιατί το ποσοστό του δεν είναι σταθερό, αλλά κλιμακώνεται προοδευτικά, και β) από τον αριθμό των προστατευομένων μελών της οικογένειας του μισθωτού (σύζυγο, παιδιά), που με βάση του υπολογίζονται οι σχετικές εκπτώσεις του εισοδήματος.

21.4 Προστασία του μισθωτού για την καταβολή του μισθού.

α) Η συντήρηση του μισθωτού και της οικογένειάς του εξαρτάται από το μισθό που, κατά κανόνα, αποτελεί το μοναδικό οικονομικό του πόρο. Για το λόγο αυτό η είσπραξη του μισθού προστατεύεται από το νόμο:

— Δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να **συμψηφίσει** το μισθό με οποιαδήποτε δική του απαίτηση. (Π.χ. ο μισθωτός έχει αγοράσει από το κατάστημα του εργοδότη

του έπιπλα αξίας 25.000 δραχμών. Στο τέλος του μήνα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει ολόκληρο τό μηνιάτικο των 14.000 δραχμών, χωρίς να έχει δικαίωμα να το συμψηφίσει μέ το χρέος, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη συντήρηση του μισθωτού και της οικογένειάς του).

— Απαγορεύεται η **κατάσχεση** του μισθού από τρίτους στα χέρια του εργοδότη. Εξαιρέσεις υπάρχουν από το νόμο για διατροφή (π.χ. συζύγου και παιδιών) και για χρέη στο Δημόσιο (π.χ. για φόρους).

— Οι μισθοί των μισθωτών για ορισμένο διάστημα **κατατάσσονται προνομιακά** (δηλαδή μπαίνουν μπροστά στον κατάλογο και πληρώνονται πρώτοι), αν γίνει αναγκαστική εκτέλεση κατά του εργοδότη (δηλαδή αν βγάλουν τα περιουσιακά του στοιχεία στον πλειστηριασμό), ή αν αυτός πτωχεύσει.

β) Αν ο εργοδότης δεν του καταβάλλει το μισθό, ο μισθωτός έχει δικαίωμα:

— Να κάνει **αγωγή** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 7.3), ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης να καταβάλει το μισθό. Η σχετική αξίωση **παραγράφεται** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 23.5) μετά από 5 χρόνια.

— Να αρνηθεί να εργασθεί, μέχρι να του καταβληθεί ο μισθός (**δικαίωμα επασχέσεως**).

— Να **καταγγείλει** τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και να ζητήσει αποζημίωση.

— Να θεωρήσει ότι η σύμβαση καταγγέλθηκε από τον εργοδότη και να ζητήσει αποζημίωση.

— Να κάνει **μήνυση** στον εργοδότη, γιατί αν δεν πληρώνει εμπρόθεσμα το μισθό διαπράττει ποινικό αδίκημα.

21.5 Ερωτήσεις.

1. Πότε καταβάλλεται ο μισθός;
2. Πού καταβάλλεται ο μισθός;
3. Τι παρακρατεί ο εργοδότης από το μισθό;
4. Πώς προστατεύεται ο μισθωτός για την καταβολή του μισθού του;
5. Ποιά δικαιώματα έχει ο μισθωτός κατά του εργοδότη που δεν του καταβάλλει το μισθό του;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΛΛΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

22.1 Γενικά.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό δεν εξαντλούνται με την καταβολή του μισθού. Όπως γνωρίζουμε, η σχέση εργασίας δεν είναι μιά απλή ανταλλακτική σχέση, αλλά έχει ως κεντρικό της στοιχείο την προσωπικότητα του εργαζόμενου ανθρώπου. Γι' αυτό και ο εργοδότης έχει πρόσθετες υποχρεώσεις.

22.2 Η υποχρέωση πρόνοιας.

Η κυριότερη υποχρέωση του εργοδότη μετά την καταβολή του μισθού είναι η **υποχρέωση πρόνοιας**. Σύμφωνα μ' αυτήν ο εργοδότης πρέπει να φροντίζει για την προστασία και την ανάπτυξη της προσωπικότητας του μισθωτού, και να ικανοποιεί τις προσωπικές ανάγκες του κατά τη διεξαγωγή της εργασίας.

Από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας πηγάζουν ειδικότερες υποχρεώσεις για τον εργοδότη. Οι κυριότερες είναι:

α) Προστασία της ζωής, της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των μισθωτών (βλ. και παράγρ. 24.3).

β) Διευκόλυνση της εργασίας του μισθωτού. (Π.χ. χορήγηση κατάλληλων εργαλείων, παροχή οδηγιών).

γ) Ανάθεση εργασίας ανάλογης με τις ικανότητες, τη σωματική αντοχή και την κατάσταση της υγείας του μισθωτού. (Π.χ. να μην αναθέτει σε εργάτη μικρής σωματικής αντοχής τη μεταφορά πολύ βαριών αντικειμένων).

δ) Σεβασμός της προσωπικότητας του μισθωτού και αποφυγή προσβολής της. (Π.χ. με εκρήξεις θυμού, βρισιές, χειροδικία κ.τ.ό.).

ε) Εξυπηρέτηση και διευκόλυνση των εύλογων αναγκών του μισθωτού, όπως χορήγηση έκτακτων αδειών, προκαταβολών κ.ά.

στ) Επιδίωξη και διατήρηση ατμόσφαιρας συνεργασίας ανάμεσα στο προσωπικό.

22.3 Η υποχρέωση ίσης μεταχειρίσεως.

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να κάνει διακρίσεις εις βάρος ενός ή περισσότερων από τους μισθωτούς του, ξεχωρίζοντάς τους, χωρίς σοβαρό λόγο, από την καθιερωμένη γενική ρύθμιση.

Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως αποκλείει την αυθαίρετη εξαίρεση των μισθω-

τών από τη μεταχείριση που ισχύει για τούς άλλους μισθωτούς. Δεν απαγορεύει όμως την ιδιαίτερη μεταχείριση, όταν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος που να την δικαιολογεί. Έτσι ο μεγαλύτερος μισθός που καταβάλλεται σε κάποιο μισθωτό γιατί έχει εξαιρετική απόδοση, δεν είναι αντίθετος στην αρχή αυτή.

Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως έχει μεγαλύτερη σημασία για τις περιπτώσεις των παροχών που δίνει ο εργοδότης από δική του πρωτοβουλία και όχι από νομική υποχρέωση (αυξήσεις, προαγωγές, μεγαλύτερα δώρα κ.ά.). Δεν επιτρέπεται, για παράδειγμα, ενώ δίνεται γενική αύξηση στους υπαλλήλους μιας επιχειρήσεως να εξαιρεθούν μερικοί απ' αυτούς, χωρίς ιδιαίτερο λόγο.

22.4 Η υποχρέωση για απασχόληση.

Έχει τονισθεί ότι η παροχή της εργασίας σημαίνει για το μισθωτό πολύ περισσότερα πράγματα από την αξίωσή του για το μισθό, εφόσον η εργασία είναι βασική εκδήλωση της προσωπικότητάς του και στοιχείο της επαγγελματικής και κοινωνικής του αναγνωρίσεως. Με βάση την αρχή αυτή, ο εργοδότης δεν αρκεί να αμείβει μόνο το μισθωτό, αλλά πρέπει και να τον απασχολεί και μάλιστα κατά τρόπο κατάλληλο και ανάλογο με τα προσόντα του.

Η παραβίαση της υποχρεώσεως αυτής, εκτός από το ότι αποτελεί παράβαση της συμβάσεως εργασίας, μπορεί να συνιστά και προσβολή της προσωπικότητάς του μισθωτού (Γενικές Αρχές, παράγρ. 9.2).

22.5 Ερωτήσεις.

1. Ποιές άλλες, εκτός από την καταβολή του μισθού, υποχρεώσεις έχει ο εργοδότης απέναντι στο μισθωτό;
2. Τι σημαίνει η υποχρέωση πρόνοιας. Ποιές ειδικότερες υποχρεώσεις περιλαμβάνει;
3. Ποιά είναι η έννοια της υποχρεώσεως ίσης μεταχειρίσεως;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΤΡΙΤΟ

ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

23.1 Γενικά — Έννοια.

Ο εργοδότης έχει αυτοτελή υποχρέωση να χορηγεί στο μισθωτό άδεια. Η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει: α) την παροχή ορισμένου ελεύθερου χρόνου και β) την καταβολή του μισθού που αναλογεί στον ελεύθερο χρόνο, χωρίς αντίστοιχη προσφορά εργασίας από το μισθωτό.

Άδεια είναι η προσωρινή και για ορισμένο χρόνο απαλλαγή του μισθωτού από την υποχρέωσή του να παρέχει εργασία. Κατά τη διάρκεια της άδειας δεν διακόπτεται η σχέση εργασίας και ο εργοδότης καταβάλλει κανονικά στο μισθωτό τις αποδοχές του.

Η άδεια εκπληρώνει σοβαρό κοινωνικό, αλλά και παραγωγικό σκοπό. Κατά τη διάρκειά της ο μισθωτός έχει την ευκαιρία και τη δυνατότητα να ξεκουρασθεί, να ανασυντάξει τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις και συγχρόνως να ψυχαγωγηθεί, να αλλάξει περιβάλλον, να αναπτύξει την κοινωνικότητα και, γενικότερα, την προσωπικότητά του.

23.2 Προϋπόθεση.

Η άδεια αποτελεί δικαίωμα όλων των μισθωτών, αρκεί να έχουν συμπληρώσει **βασικό χρόνο** συνεχούς απασχολήσεως, τουλάχιστο 12 μηνών, **στον ίδιο εργοδότη**.

Μετά τη συμπλήρωση του παραπάνω βασικού χρόνου ο μισθωτός δικαιούται, εφόσον παραμένει στον ίδιο εργοδότη, να παίρνει την άδειά του οποτεδήποτε κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, χωρίς να χρειάζεται πια να έχει συμπληρωθεί ολόκληρο δωδεκάμηνο από την προηγούμενη άδεια.

23.3 Διάρκεια.

Η άδεια χορηγείται κάθε ημερολογιακό έτος. Η διάρκειά της αυξάνεται προοδευτικά από χρονιά σε χρονιά, ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Κατώτατο όριο διάρκειας της άδειας από το 1982 είναι οι τέσσερις εβδομάδες, δηλαδή 24 εργάσιμες μέρες, αν ο μισθωτός εργάζεται εξαήμερο ή 20 εργάσιμες μέρες (χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η μέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται λόγω του συστήματος εργασίας που εφαρμόζεται), αν εργάζεται πενήνήμερο.

Ως χρόνος άδειας υπολογίζονται συνεχόμενες εργάσιμες μερες. Οι Κυριακές και

οι άλλες αργίες δεν συνυπολογίζονται. Έτσι, άδεια 22 ημερών μισθωτού μέ πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, που αρχίζει, για παράδειγμα, τη Δευτέρα 11 Αυγούστου, τελειώνει την Τετάρτη 10 Σεπτεμβρίου, αφού μεσολαβούν τέσσερα Σάββατα, τέσσερεις Κυριακές και μια αργία (Δεκαπενταύγουστος).

Ο μισθωτός δεν δικαιούται άδεια πριν συμπληρώσει το βασικό χρόνο. Στη συνέχεια, για κάθε επιπλέον έτος μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, η άδεια αυξάνεται κατά μια μέρα, χωρίς όμως να μπορεί να ξεπεράσει το ανώτατο όριο των 26 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση και των 22 ημερών αν εφαρμόζεται πενήμερη απασχόληση (δές πίνακα Ι).

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Οι μέρες άδειας του μισθωτού ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας

Χρόνια υπη- ρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση	Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση
1	24	20
2	25	21
3 και πάνω	26	22

23.4 Τρόπος χορηγήσεως.

Οι εργάσιμες μέρες της άδειας πρέπει να είναι αλληπάλληλες και συνεχόμενες. Κατά κανόνα η άδεια δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί τμηματικά. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η **κατάτμηση** (ο χωρισμός) της άδειας σε δύο περιόδους, σε περίπτωση σοβαρής ανάγκης της επιχειρήσεως ή αν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός με δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο περιπτώσεις όμως, απαιτείται προηγουμένως άδεια του Υπουργείου Εργασίας.

Η άδεια πρέπει να χορηγείται μέσα στη χρονιά που οφείλεται. Μεταφορά της άδειας από χρόνο σε χρόνο δεν επιτρέπεται.

Η άδεια χορηγείται **αυτούσια**, δηλαδή με τη μορφή του ελεύθερου χρόνου. Αποτίμηση και μετατροπή της σε χρήμα δεν επιτρέπεται.

23.5 Αποδοχές άδειας.

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση κατά τη διάρκεια του χρόνου της άδειας. Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα και οι προσαυξήσεις που καταβάλλονται στο μισθωτό.

Οι αποδοχές της άδειας, καθώς και το επίδομα άδειας, προκαταβάλλονται στο μισθωτό στην αρχή της άδειας.

23.6 Επίδομα άδειας.

Μαζί με τις αποδοχές της άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει και το **επίδομα άδειας**. Το επίδομα αυτό είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας, δεν μπορεί όμως να

είναι μεγαλύτερο από μισό μηνιαίο μισθό ή από 13 ημερομίσθια, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής. Δηλαδή έστω και αν ο μισθωτός παίρνει άδεια, π.χ. 25 μέρες, το επίδομά του θα είναι μισός μισθός (ή 13 ημερομίσθια, αν αμείβεται με ημερομίσθιο).

23.7 Μη χορήγηση άδειας.

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη η άδεια δεν χορηγηθεί μέχρι το τέλος της χρονιάς που οφείλεται, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τις αποδοχές της άδειας στο διπλάσιο.

23.8 Απαγόρευση απολύσεως.

Απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας.

23.9 Αποζημίωση για μη λήψη άδειας όταν λήγει η σύμβαση εργασίας.

Αν λυθεί με οποιοδήποτε τρόπο η σχέση εργασίας πριν συμπληρωθεί ο βασικός χρόνος των 12 μηνών, ο μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη αποζημίωση γιατί δεν πήρε άδεια. Η αποζημίωση αυτή είναι δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεως σ' αυτό τον εργοδότη.

23.10 Προστασία και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Γονική άδεια.

Ο νόμος παρέχει ειδική προστασία και διευκολύνσεις στους εργαζομένους και των δυο φύλων που έχουν υποχρεώσεις (παιδιά ή άλλα εξαρτώμενα από αυτούς μέλη της οικογένειάς τους) και διασφαλίζονται, έτσι, οι ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης στον άνδρα και τη γυναίκα σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής τους ζωής.

Επίσης προβλέπεται επιπλέον άδεια απουσίας, ανάλογα με τον αριθμό των προστατευομένων μελών και την ηλικία τους. Συγκεκριμένα, από 6 - 10 ημέρες το χρόνο για την περίπτωση ασθένειας των προστατευομένων μελών και μέχρι 4 συνολικά ημέρες το χρόνο για λόγους που έχουν σχέση με την εκπαίδευση των παιδιών.

Ακόμα προβλέπεται — με προϋποθέσεις — ευχέρεια μειώσεως της ημερήσιας απασχολήσεως των εργαζομένων και **γονική άδεια** για την ανατροφή των παιδιών μέχρι 3 μήνες για κάθε γονέα και κάθε παιδί. Ο χρόνος αυτός της απουσίας υπολογίζεται σαν χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, για τη χορήγηση θερινής άδειας και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως, σε περίπτωση απολύσεώς τους.

23.11 Ερωτήσεις.

1. Τι περιλαμβάνει η υποχρέωση χορηγήσεως άδειας;
2. Τι καλείται άδεια μισθωτού;
3. Ποιά είναι η προϋπόθεση για να έχει ο μισθωτός το δικαίωμα να πάρει άδεια;
4. Πώς υπολογίζεται ο χρόνος της άδειας;
5. Ποιά στοιχεία διαμορφώνουν τη διάρκεια της άδειας;
6. Πότε και πώς επιτρέπεται να κοπεί η άδεια στα δύο;
7. Τι αποτελεί τις αποδοχές της άδειας;
8. Πόσο είναι το επίδομα άδειας;
9. Ποιές είναι οι συνέπειες αν δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος της χρονιάς;
10. Τι είναι η γονική άδεια;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

24.1 Έννοια.

Εργατικό ατύχημα θεωρείται το ατύχημα που συνέβη στο μισθωτό από βίαιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξαιτίας της ίδιας της εργασίας του, εφόσον τον καταστήσει ανίκανο προς εργασία για χρόνο που ξεπερνάει τις 4 μέρες.

Το εργατικό ατύχημα, όπως ορίσθηκε παραπάνω, αποτελεί *ειδική έννοια* του εργατικού δικαίου, στην οποία στηρίζεται η καθιέρωση *αντικειμενικής ευθύνης* του εργοδότη, δηλαδή ευθύνης που έχει ο εργοδότης ανεξάρτητα από τυχόν υπαιτιότητά του (είτε έφταιξε, είτε όχι). Φυσικά, η ευθύνη αυτή περιορίζεται από το νόμο σε ορισμένα πλαίσια.

Η ευθύνη του εργοδότη από ατύχημα κατά το εργατικό δίκαιο είναι ευρύτερη από εκείνη που ενδεχομένως υπάρχει κατά το κοινό δίκαιο. Γιατί σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, ο μισθωτός μπορεί να στραφεί κατά του εργοδότη αν αυτός έχει υπαιτιότητα (δηλαδή αν το ατύχημα προκλήθηκε από φταίξιμό του, έστω και από αμέλεια). Ενώ αν το ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα του ίδιου του μισθωτού (π.χ. χτύπησε γιατί δεν τήρησε τους κανόνες ασφάλειας που του είχε υποδείξει ο εργοδότης), τότε ο εργοδότης δεν έχει ευθύνη κατά το κοινό δίκαιο.

24.2 Προϋποθέσεις.

Οι προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό και συνεπώς να υπάρξει αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση είναι:

α) ***Βίαιο περιστατικό***, δηλαδή κάτι πέρα από τις κανονικές συνθήκες εργασίας (π.χ. βλάβη μηχανήματος, πτώση αντικειμένων που τραυμάτισαν το μισθωτό, κατάρρευση τοίχου κλπ.).

β) Το ατύχημα να συνέβη ***κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας της***. Πρέπει δηλαδή να υπάρχει σύνδεσμος (σχέση αιτίας - αποτελέσματος) ανάμεσα στην εργασία και στο ατύχημα. Εργατικό είναι το ατύχημα που μπορεί να πάθει ο μισθωτός πηγαίνοντας να εκτελέσει εντολή του εργοδότη, ή επιστρέφοντας. Αντίθετα δεν είναι εργατικό ένα ατύχημα άσχετο με την εργασία. (Π.χ. ο μισθωτός, κατά τη μεσημεριανή διακοπή εργασίας πήγε να κολυμπήσει στη θάλασσα και εκεί κτύπησε σοβαρά).

γ) Η ανικανότητα για εργασία που προκλήθηκε από το ατύχημα, να διαρκέσει ***περισσότερο από 4 μέρες***.

24.3 Η ευθύνη του εργοδότη.

Όπως αναφέρθηκε, η ευθύνη του εργοδότη είναι αντικειμενική (παράγρ. 24.1).

Αν όμως το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του μισθωτού (δηλαδή αν το προκάλεσε εκείνος σκόπιμα), ο εργοδότης δεν έχει ευθύνη. Αν ο μισθωτός έδειξε αδικαιολόγητη αμέλεια (παραβαίνοντας τους όρους ασφάλειας τής εργασίας), η ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση μπορεί να μειωθεί από το δικαστήριο.

Η αποζημίωση που οφείλει ο εργοδότης είναι ανάλογη με την **έκταση** και τη **διάρκεια** της ανικανότητας.

Η **έκταση** μπορεί να είναι **ολική** ή **μερική**. Στην πρώτη περίπτωση ο μισθωτός δεν είναι σε θέση να κάνει κανένα επάγγελμα, ενώ στη δεύτερη έχει τη δυνατότητα να απασχοληθεί σε άλλη εργασία.

Ως προς τη **διάρκεια** η ανικανότητα διακρίνεται σε **διαρκή**, όταν ο μισθωτός στερήθηκε οριστικά την ικανότητα (ολική ή μερική) εργασίας, και σε **πρόσκαιρη**, όταν η στέρηση είναι παροδική και μάλιστα μέχρι 2 χρόνια. Ανικανότητα που παρατείνεται πάνω από 2 χρόνια θεωρείται διαρκής.

Εννοείται ότι αποζημίωση οφείλεται και σε περίπτωση **θανάτου** του μισθωτού από εργατικό ατύχημα.

Για τους μισθωτούς που είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, η κάλυψη των εργατικών ατυχημάτων γίνεται από τον ειδικό ασφαλιστικό κλάδο του ιδρύματος αυτού και έτσι περιορίζεται αρκετά η εφαρμογή όσων αναφέρονται παραπάνω.

Για την πρόληψη των κινδύνων που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα καθιερώθηκαν νέοι θεσμοί, με τη συμμετοχή των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους, είναι υποχρεωτικό να υπάρχει γιατρός εργασίας και τεχνικός ασφαλείας, ενώ οι εργαζόμενοι εκλέγουν **Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας** που έχει συμβουλευτικό ρόλο στα θέματα αυτά.

24.4 Ερωτήσεις

1. Τι ονομάζεται εργατικό ατύχημα;
2. Τι σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει αντικειμενική ευθύνη για το εργατικό ατύχημα του μισθωτού;
3. Ποιές είναι οι προϋποθέσεις για να υπάρχει εργατικό ατύχημα;
4. Από τί εξαρτάται το ύψος της αποζημίωσης που οφείλει ο εργοδότης;
5. Πώς διακρίνεται η έκταση της ανικανότητας και πως η διάρκειά της;
6. Πώς συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στην πρόληψη των κινδύνων στους χώρους εργασίας;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

25.1 Γενικά.

Η σχέση εργασίας, όταν εξελίσσεται φυσιολογικά, διαρκεί συνήθως μεγάλα χρονικά διαστήματα. Δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο μισθωτών που παρέμειναν για δεκαετίες στην υπηρεσία του ίδιου εργοδότη. Είναι λοιπόν φυσικό, μέσα στο χρόνο να αλλάζουν οι συνθήκες και οι περιστάσεις και έτσι να δημιουργείται θέμα μεταβολών στη σχέση εργασίας και τροποποιήσεων της σχετικής συμβάσεως.

Η δυνατότητα να μεταβληθούν οι όροι της σχέσεως εργασίας εξαρτάται από την προέλευση των όρων αυτών. Ο κανόνας είναι ότι μεταβολή μπορεί να γίνει μόνο με διάταξη του ίδιου επιπέδου. Δηλαδή αν ένας όρος έχει θεσπισθεί με νόμο, τροποποιείται μόνο με νόμο, αν με συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, μόνο με συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση. Αν πάλι πρόκειται για όρο της ατομικής συμβάσεως εργασίας, η τροποποίησή του προϋποθέτει νεώτερη συμφωνία των μερών.

25.2 Απαγόρευση μονομερούς μεταβολής.

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει στο μισθωτό μεταβολές της σχέσεως εργασίας, χωρίς τη δική του συναίνεση. Η αποδοχή του μισθωτού μπορεί να είναι και σιωπηρή, λ.χ. όταν συνεχίζει να εργάζεται και μετά από τη μεταβολή, χωρίς να διαμαρτυρηθεί.

Εννοείται, ότι μονομερείς μεταβολές από τον εργοδότη, μέσα στα όρια της νόμιμης ασκήσεως του διευθυντικού του δικαιώματος (παράγρ. 8.5), επιτρέπονται. (Π.χ. ο Κокκινίδης εργάζεται στα γραφεία της εταιρίας «Άλφα» μόνος σ' ένα δωμάτιο με παράθυρο που βλέπει στον κήπο. Με την ευκαιρία μιας αναδιαρθρώσεως των χώρων εργασίας, ο διευθυντής μετακινεί τον Κокκινίδη σε άλλο, μικρότερο δωμάτιο με παράθυρο που βλέπει σε μια πάροδο. Η μεταβολή αυτή είναι μέσα στα όρια ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη).

25.3 Μονομερής βλαπτική μεταβολή.

Η απόπειρα του εργοδότη για μονομερή μεταβολή της συμβάσεως εργασίας που είναι **βλαπτική** για τον εργαζόμενο, δηλαδή να του προκαλεί βλάβη, θεωρείται από το νόμο ως **καταγγελλία** της συμβάσεως [παράγρ. 25.4(α)].

Προϋποθέσεις για την εφαρμογή της καταγγελλίας αυτής είναι:

- **Μεταβολή** κάποιου όρου της συμβάσεως εργασίας.
- **Μονομερής** μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη.
- **Βλαπτική** μεταβολή, δηλαδή να προκαλεί υλική (οικονομική) ή και ηθική βλάβη στο μισθωτό.

Παραδείγματα:

— Στην περίπτωση του Κοκκινίδη που αναφέρθηκε παραπάνω (παράγρ. 25.2), η μεταβολή θα ήταν βλαπτική αν, λ.χ. ο εργοδότης τον μετακινούσε στο υπόγειο, μέσα στο θάλαμο συσκευασίας των εμπορευμάτων, ή αν ενώ μετακίνησε εκείνον στο μικρότερο και λιγότερο φωτεινό δωμάτιο, έδωσε το άλλο — το καλύτερο — στο Μαυρίδη, που είναι πολύ νεώτερος και ιεραρχικά κατώτερος από τον Κοκκινίδη.

— Η Μωυσίδου είναι τρία χρόνια πωλήτρια στο κατάστημα καλλυντικών της Κωστοπούλου. Ένα πρωί η εργοδότης της ζητάει να σφουγγαρίσει το πλατύσκαλο της εισόδου και της δηλώνει ότι αυτό θα πρέπει να κάνει κάθε πρωί από τώρα κι ύστερα, απαιτεί μάλιστα να έρχεται μισή ώρα νωρίτερα για το σκοπό αυτό. Η απαίτηση της Κωστοπούλου για μεταβολή των χρονικών ορίων της εργασίας βλάπτει το υλικό συμφέρον της Μωυσίδου, ενώ η αξίωσή της να σφουγγαρίζει, την θίγει κυρίως ηθικά και μάλιστα σέ σημείο που να προσβάλλει έντονα την προσωπικότητά της.

— Ενώ στη βιομηχανία «Ζήτα» ίσχυε συνεχές ωράριο από τις 7.30 ως τις 15.00, καθορισμένο με τις ατομικές συμβάσεις του προσωπικού, ο εργοδότης αποφάσισε μόνος του να το κάνει διακεκομμένο, από τις 8.00 μέχρι τις 13.00 και από τις 16.00 μέχρι τις 18.30. Μια τέτοια μεταβολή θα έβλαπτε υλικά τους εργαζόμενους, γιατί θα τους υποχρέωνε σε διπλά έξοδα μετακινήσεως και θα τους μείωνε σημαντικά και τον απογευματινό τους ελεύθερο χρόνο. Η μείωση αυτή θ' αποτελούσε, παράλληλα και ηθική βλάβη.

— Ο Κολιόπουλος εργάζεται στην επιχείρηση «Κάπα» με μισθό 25.000 δραχμές το μήνα. Χωρίς καμιά προηγούμενη συνεννόηση μαζί του, ο εργοδότης του ανακοινώνει ότι, επειδή οι δουλειές δεν πάνε καλά, ο μισθός του περιορίζεται στις 22.000 δραχμές. Η οικονομική βλάβη του μισθωτού από τη μεταβολή αυτή είναι προφανής.

— Η Εθνική Τράπεζα, χωρίς προηγούμενη συνεννόηση, ανακοινώνει στους υπαλλήλους της Ζωΐδη και Ζάβαλο που υπηρετούν στον Πειραιά, ότι μετατίθενται στο υποκατάστημά της στη Λευκωσία. Ο νόμος προβλέπει ρητά ότι η μονομερής μετάθεση του μισθωτού στο εξωτερικό είναι βλαπτική.

25.4 Συνέπειες μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, ο μισθωτός έχει τρεις δυνατότητες:

α) Να θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως **καταγγελία** της συμβάσεως εργασίας, να αποχωρήσει από την εργασία και να απαιτήσει **αποζημίωση** (παράγρ. 27.4).

β) Να **επιμένει** στους όρους της συμβάσεώς του, συνεχίζοντας να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα μ' αυτούς. (Έτσι, στο προηγούμενο παράδειγμα των εργαζομένων στη βιομηχανία «Ζήτα», αυτοί μπορούν να επιμείνουν στο ωράριο που ισχύει, προσφέροντας την εργασία τους από τις 7.30 μέχρι τις 15.00).

γ) Να **δεχθεί** τη μεταβολή, ρητά ή και σιωπηρά. Η ρητή αποδοχή θα συναχθεί από τη συμπεριφορά του. (Αν π.χ. ο Κοκκινίδης πάει και εργασθεί στο νέο δωμάτιο επί μέρες, χωρίς να εκδηλώσει αντίδραση, ή ο Κολιόπουλος εισπράξει το μειωμένο μισθό χωρίς επιφύλαξη).

25.5 Ερωτήσεις.

1. Πώς μπορούν να μεταβληθούν οι όροι της συμβάσεως εργασίας;
 2. Ποιές μονομερείς μεταβολές δικαιούται να κάνει ο εργοδότης στη σχέση εργασίας;
 3. Ποιές είναι οι συνέπειες της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής;
 4. Δώστε παραδείγματα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.
 5. Ποιές δυνατότητες έχει ο μισθωτός στην περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της συμβάσεώς του από τον εργοδότη;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΚΤΟ

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

26.1 Γενικά.

Η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου (παράγρ. 5.3) όταν έχει συμφωνηθεί ότι θα έχει ορισμένη διάρκεια, ή ότι θα λήξει σε ένα ορισμένο χρονικό σημείο, ή όταν η σύναψη (της σχέσεως) έγινε για συγκεκριμένο έργο. Κατά τη διάρκεια του ορισμένου χρόνου τα μέρη δεσμεύονται και δεν μπορούν κατ' αρχήν να λύσουν τη σχέση εργασίας, αλλά πρέπει να περιμένουν τη λήξη της. Υπάρχουν όμως και άλλοι τρόποι λύσεως της σχέσεως, που αναφέρονται αμέσως παρακάτω.

26.2 Τρόποι λύσεως.

Οι *τρόποι* λύσεως της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είναι:

α) Η *λήξη του συμφωνημένου χρόνου*. Από το χρονικό εκείνο σημείο η σύμβαση θεωρείται ότι έχει λήξει αυτοδίκαια και τα μέρη (μισθωτός και εργοδότης) αποδεσμεύονται, χωρίς να χρειάζονται άλλες διατυπώσεις.

β) Η *καταγγελία* (παράγρ. 26.3).

γ) Ο *θάνατος του μισθωτού* ή (σε ορισμένες περιπτώσεις) του εργοδότη.

δ) Η νεώτερη *συμφωνία* (σύμβαση) μισθωτού και εργοδότη.

ε) Η *σύμπτωση* των ιδιοτήτων μισθωτού και εργοδότη στο ίδιο πρόσωπο (π.χ. ο μισθωτός αγοράζει από τον εργοδότη την επιχείρηση που εργάζεται).

26.3 Καταγγελία.

α) Έννοια.

Η αποδέσμευση των μερών από την υποχρέωση που τους επιβάλλει η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και η πρόωγη λύση της σχέσεως επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, αν υπάρχει *σπουδαίος λόγος* που να τη δικαιολογεί, γίνεται δε με *καταγγελία* της συμβάσεως εργασίας.

Καταγγελία είναι η μονομερής δήλωση της βουλήσεως του εργοδότη ή του μισθωτού ότι λύνει τη σύμβαση εργασίας.

Το δικαίωμα για καταγγελία είναι *διαπλαστικό δικαίωμα* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 5.2 (γ)].

Η καταγγελία είναι *μονομερής δικαιοπραξία* [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.2 (α)] και τα αποτελέσματά της παράγονται από τότε που θα περιέλθει σ' εκείνον που απευθύνεται. Έτσι αν την καταγγελία κάνει ο εργοδότης, τα αποτελέσματά της παράγονται όταν τη λάβει ο μισθωτός.

β) Σπουδαίος λόγος.

Σπουδαίο λόγο, που να δικαιολογεί την καταγγελία της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, αποτελούν περιστατικά που κάνουν τη σχέση εργασίας τόσο επαχθή γι' αυτόν που τα επικαλείται, ώστε να μην είναι δυνατό ν' αξιωθεί απ' αυτόν να συνεχίσει τη σχέση.

Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να δίνει δικαίωμα καταγγελίας είτε στο μισθωτό, είτε στον εργοδότη. Μπορεί να οφείλεται σ' εκείνον που τον επικαλείται, ή στην άλλη πλευρά. Συνήθως πρόκειται για παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού ή του εργοδότη.

Σπουδαίοι λόγοι για να καταγγείλει τη σύμβαση ο εργοδότης είναι η άρνηση του μισθωτού να συμμορφωθεί στις οδηγίες του, η δημιουργία επεισοδίων, η κακή συμπεριφορά προς τον εργοδότη, τους συναδέλφους ή όσους συναλλάσσονται με την επιχείρηση, οι συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία, η διάπραξη αξιόποινων πράξεων κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. κλοπή εργαλείων) κλπ.

Σπουδαίοι λόγοι για να καταγγείλει τη σύμβαση ο μισθωτός είναι η καθυστέρηση πληρωμής του μισθού του, η κακή συμπεριφορά του εργοδότη, η μη εξασφάλιση των συνθηκών ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και κάθε μονομερής βλαπτική γι' αυτόν μεταβολή των όρων εργασίας (παράγρ. 25.3 και 25.4).

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να γίνει οποτεδήποτε και χωρίς να χρειάζεται να τηρηθεί οποιαδήποτε προθεσμία, πάντως όμως μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που δημιουργήθηκε το δικαίωμα για καταγγελία.

Το δικαίωμα της καταγγελίας δεν μπορεί να αποκλεισθεί συμβατικά. Λ.χ. ο μισθωτός δεν μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμά του να καταγγείλει τη σύμβαση, αν ο εργοδότης καθυστερεί την πληρωμή των αποδοχών του ή αν δεν λαβαίνει τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλειά του κατά την εργασία.

γ) Ακυρότητα καταγγελίας.

Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο ή για λόγο που αποδείχνεται ψεύτικος ή ότι δεν είναι σπουδαίος, είναι **άκυρη** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 12.2) και δεν λύνει τη σύμβαση εργασίας. Η ακυρότητα είναι **σχετική**, γιατί μπορεί να την επικαλεσθεί μόνον εκείνος προς τόν οποίο απευθύνεται η καταγγελία. (Π.χ. ο εργοδότης Λαϊνόπουλος καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας του μηχανικού Καυκαρίδη, που τον είχε προσλάβει για την επίβλεψη ορισμένου μεγάλου έργου, επικαλούμενος δύο σπουδαίους λόγους: Ότι ο Καυκαρίδης απουσίαζε συνεχώς από την εργασία του και ότι αρνήθηκε να πάει για έξι μήνες στη Γερμανία για να παρακολουθήσει την κατασκευή των ειδικών μηχανημάτων που είχαν παραγγελθεί εκεί. Αποδείχνεται όμως ότι ο πρώτος λόγος ήταν ψεύτικος, ενώ ο δεύτερος δεν θεωρείται σπουδαίος. Ο Καυκαρίδης μπορεί να επικαλεσθεί την ακυρότητα της καταγγελίας και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του, αφού η σύμβαση δεν έχει λυθεί).

26.4 Ερωτήσεις.

1. Ποιοί είναι οι τρόποι λύσεως της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου;
2. Τι λέγεται καταγγελία της συμβάσεως εργασίας;
3. Πότε επιτρέπεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου;
4. Πότε υπάρχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί καταγγελία της συμβάσεως εργασίας: α) από τον εργοδότη και β) από το μισθωτό (περιπτώσεις).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΒΔΟΜΟ

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

27.1 Γενικά.

Η σχέση εργασίας αόριστου χρόνου (παράγρ. 5.3) δεν έχει καθορισμένη από πριν διάρκεια. Έτσι η λύση της δεν συνδέεται με την επέλευση ενός συγκεκριμένου χρονικού σημείου. Λύνεται βέβαια με το θάνατο του μισθωτού ή (σε ορισμένες περιπτώσεις) του εργοδότη, με νεώτερη συμφωνία των μερών και με τη σύμπτωση των δύο ιδιοτήτων στο ίδιο πρόσωπο [παράγρ. 26.2(γ) (δ) (ε)]. Αλλά ο βασικός τρόπος λύσεώς της είναι η **καταγγελία** (παράγρ. 26.3).

Στην περίπτωση της συμβάσεως αόριστου χρόνου δεν χρειάζεται σπουδαίος λόγος για την καταγγελία, όπως όταν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου.

27.2 Καταγγελία από τον εργοδότη.

Η καταγγελία από τον εργοδότη μπορεί να είναι:

- Τακτική
- Άτακτη.

Η κυριότερη πρακτική διαφορά ανάμεσα στην τακτική και στην άτακτη καταγγελία είναι, όπως θα δούμε παρακάτω (παράγρ. 27.4), το ύψος της **αποζημιώσεως** που οφείλει να καταβάλει ο εργοδότης.

α) *Τακτική είναι η καταγγελία που γίνεται μετά από προειδοποίηση (προμηνύση) του μισθωτού και λύνει τη σύμβαση εργασίας, αφού περάσει η ορισμένη από το νόμο προθεσμία.*

Τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο για τις συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων.

Η προθεσμία προμηνύσεως για την τακτική καταγγελία, ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας του υπαλλήλου, φαίνεται στον πίνακα II.

Η προθεσμία της προμηνύσεως πρέπει να τηρηθεί οπωσδήποτε, για να είναι έγκυρη η τακτική καταγγελία. Η σύμβαση εργασίας λύνεται αφού περάσει η προθεσμία. Στο διάστημα της προμηνύσεως η σχέση εργασίας εξακολουθεί να λειτουργεί κανονικά.

β) *Άτακτη είναι η καταγγελία που γίνεται χωρίς προειδοποίηση του μισθωτού και λύνει τη σύμβαση εργασίας αμέσως.*

Για τις συμβάσεις εργασίας των εργατών, μόνο άτακτη καταγγελία είναι δυνατή. Αυτή όμως είναι στην πράξη η πιο συχνή μορφή καταγγελίας και για τις συμβάσεις των υπαλλήλων.

Πίνακας II

Προμήνυση ή αποζημίωση των υπαλλήλων όταν απολύονται

Χρόνος υπηρεσίας (χρόνια συμπληρωμένα)	Αποζημίωση ή Προμήνυση
μέχρι 2 μήνες	—
2 μήνες - 1 χρόνος	1 μήνας
1 χρόνος - 4 χρόνια	2 μήνες
4 χρόνια - 6 χρόνια	3 μήνες
6 χρόνια - 8 χρόνια	4 μήνες
8 χρόνια - 10 χρόνια	5 μήνες
10 χρόνια	6 μήνες
11 χρόνια	7 μήνες
12 χρόνια	8 μήνες
13 χρόνια	9 μήνες
14 χρόνια	10 μήνες
15 χρόνια	11 μήνες
16 χρόνια	12 μήνες
17 χρόνια	13 μήνες
18 χρόνια	14 μήνες
19 χρόνια	15 μήνες
20 χρόνια	16 μήνες
21 χρόνια	17 μήνες
22 χρόνια	18 μήνες
23 χρόνια	19 μήνες
24 χρόνια	20 μήνες
25 χρόνια	21 μήνες
26 χρόνια	22 μήνες
27 χρόνια	23 μήνες
28 και πάνω	24 μήνες

27.3 Προϋποθέσεις καταγγελίας από τόν εργοδότη.

Προϋποθέσεις για να είναι έγκυρη η τακτική και η άτακτη καταγγελία είναι:

α) **Έγγραφο** του εργοδότη που να απευθύνεται και να επιδίδεται στο μισθωτό που απολύεται και στο οποίο να δηλώνεται καθαρά και σαφώς η βούλησή του να λύσει τη σχέση εργασίας. Στην τακτική καταγγελία πρέπει να ορίζεται και ο χρόνος που λύνεται η σχέση. Προφορική καταγγελία είναι άκυρη.

β) **Καταβολή αποζημιώσεως** στο μισθωτό (παράγρ. 27.4).

γ) Η καταγγελία να μην είναι **καταχρηστική** (Γενικές Αρχές, παράγρ. 3.2). Έτσι γίνονται με κατάχρηση δικαιώματος, και συνεπώς είναι άκυρες, απολύσεις μισθωτών επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματά τους ή είχαν συνδικαλιστική δράση ή αρνήθηκαν να συμμορφωθούν με παράνομες εντολές του εργοδότη ή για λόγους εκδικήσεως ή γιατί έκαναν αγωγή στον εργοδότη για καθυστερημένους μισθούς. Ειδικά για τα συνδικαλιστικά στελέχη, εφόσον συγκεντρώνουν ορισμένες προϋποθέσεις, ο νόμος προβλέπει επιπλέον ιδιαίτερη προστασία, απαγορεύοντας την απόλυσή τους, αν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος που διαπιστώνεται με ειδική διαδικασία (παράγρ. 29.5).

δ) Πρόσθετη υποχρέωση του εργοδότη σε περίπτωση καταγγελίας είναι η έγ-

γραφη **αναγγελία** της απολύσεως στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Η αναγγελία πρέπει να γίνει μέσα σε 8 μέρες από την απόλυση. Η παράλειψη της υποχρεώσεως αυτής δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.

27.4 Η αποζημίωση.

α) Προσφορά και καταβολή.

Ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας στο μισθωτό, ο εργοδότης οφείλει να δηλώσει ότι του προσφέρει τη νόμιμη αποζημίωση. Η **καταβολή** της αποζημιώσεως, πρέπει να γίνει με τη λύση της συμβάσεως. Δηλαδή, όταν μεν η καταγγελία είναι τακτική, με τη λήξη της προθεσμίας προμηνύσεως, όταν δε η καταγγελία είναι άτακτη, αμέσως.

β) Βάση υπολογισμού.

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που έπαιρνε ο μισθωτός τον τελευταίο μήνα πριν από την απόλυσή του, δηλαδή το βασικό μισθό μαζί με τις προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη τακτική παροχή, καθώς και τις πρόσθετες αμοιβές για νόμιμη υπερωριακή εργασία, νυκτερινή εργασία και εργασία Κυριακών, αν αυτές ήταν τακτικές. Προστίθεται επίσης η αναλογία των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος άδειας. Πρακτικά η αναλογία τους υπολογίζεται με προσαύξηση κατά $1/6$ του μηνιαίου μισθού. (Έτσι αν, λ.χ. ο μισθός είναι 18.000 δραχμές, η αποζημίωση θα υπολογισθεί με μηνιαίο μισθό: $18.000 + 3.000 = 21.000$).

γ) Αποζημίωση υπαλλήλων.

1) Όταν η καταγγελία είναι **άτακτη**, το ποσό της αποζημιώσεως είναι τόσοι μηνιαίοι μισθοί, όσοι θα ήταν οι μήνες προμηνύσεως, αν η καταγγελία ήταν τακτική (κατά τον πίνακα II).

2) Όταν η καταγγελία είναι **τακτική**, το ποσό της αποζημιώσεως είναι το μισό από εκείνο που θα έπρεπε να καταβληθεί αν η καταγγελία ήταν άτακτη. Δηλαδή είναι αριθμός μηνιαίων μισθών ίσος με το μισό των μηνών προμηνύσεως του πίνακα II.

Παραδείγματα.

— Ο Γεωργιάδης απολύθηκε με άτακτη καταγγελία. Ο μηνιαίος μισθός του είναι 20.000 δραχμές και έχει υπηρεσία 7 χρόνια στον εργοδότη του. Επομένως δικαιούται αποζημίωση 4 μηνιαίους μισθούς, προσαυξημένους με το $1/6$ της αναλογίας των δώρων κλπ.

— Ο Δημητριάδης απολύθηκε με τακτική καταγγελία. Ο μηνιαίος μισθός του είναι πάλι 20.000 δραχμές και έχει υπηρεσία 7 χρόνια. Επομένως δικαιούται αποζημίωση 2 μηνιαίους μισθούς, προσαυξημένους όπως παραπάνω.

δ) Αποζημίωση εργατών.

Η αποζημίωση που δικαιούνται οι εργάτες όταν απολύονται, φαίνεται στον πίνακα III.

ΠΙΝΑΚΑΣ III
Αποζημίωση εργατών ανάλογα με το χρόνο εργασίας

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες — 1 χρόνος	5 ημερομίσθια
1 χρόνος — 2 χρόνια	7 ημερομίσθια
2 — 5 χρόνια	13 ημερομίσθια
5 — 10 χρόνια	26 ημερομίσθια
10 και πάνω	52 ημερομίσθια

27.5 Ακυρότητα καταγγελίας.

Η καταγγελία είναι **άκυρη** και δεν λύνει τη σύμβαση εργασίας, αν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος ή αν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση όταν πρέπει. Και αυτή η ακυρότητα είναι **σχετική** [Γενικές Αρχές, παράγρ. 12.2, δεξ και εδώ παράγρ. 26.3(γ)].

27.6 Καταγγελία από το μισθωτό.

Ο μισθωτός μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση αόριστου χρόνου. Έχει και αυτός υποχρέωση προμηνύσεως, αν η καταγγελία είναι τακτική, ή αποζημιώσεως, αν είναι άτακτη. Ο έγγραφος τύπος δεν είναι υποχρεωτικός.

Στην πράξη, συνήθως, ο μισθωτός καταγγέλλει τη σύμβαση άτακτα και άτυπα, χωρίς να μπαίνει ζήτημα προμηνύσεως ή αποζημιώσεως.

Η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του έχει τις συνέπειες της από μέρους του καταγγελίας.

27.7 Ομαδικές απολύσεις.

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια, που καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα. Τα όρια αυτά είναι 5 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 - 50 άτομα και ποσοστό 2 - 3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα, για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους.

Για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις υποχρεώνονται οι εργοδότες να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να εξετάζουν από κοινού τη δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

27.8 Ερωτήσεις.

1. Πώς λύνεται η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου;
2. Πόσα είδη της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αόριστου χρόνου από τον εργοδότη υπάρχουν;
3. Πότε υπάρχει τακτική καταγγελία;
4. Τι λέγεται προμηνύση και πώς καθορίζεται η προθεσμία της;
5. Πότε υπάρχει άτακτη καταγγελία;
6. Ποιές είναι οι προϋποθέσεις για να είναι έγκυρη η καταγγελία από τον εργοδότη;
7. Πότε καταβάλλεται η αποζημίωση στην τακτική και πότε στην άτακτη καταγγελία;
8. Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση;
9. Αποζημίωση υπαλλήλων όταν η καταγγελία είναι άτακτη.
10. Αποζημίωση υπαλλήλων όταν η καταγγελία είναι τακτική.
11. Πότε είναι άκυρη η καταγγελία από τον εργοδότη;
12. Τι συνέπειες έχει η προφορική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από το μισθωτό;
13. Πότε οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΟΓΔΟΟ

ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

28.1 Εισαγωγικά.

Σε παλιότερες εποχές, όταν το εργατικό δίκαιο δεν είχε ακόμα δημιουργηθεί, οι όροι της ατομικής συμβάσεως εργασίας ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας ανάμεσα στον κάθε μισθωτό και στον εργοδότη του. Οι δύο τους μπορούσαν να συμφωνήσουν οποιουσδήποτε όρους προέκυπταν από τις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις. Και δεν φαίνεται περίεργο που οι όροι αυτοί ήταν συνήθως εις βάρος του πιο αδύνατου, δηλαδή του εργαζομένου.

Στην εποχή μας οι σχέσεις εργασίας μετατοπίζονται όλο και περισσότερο από το ατομικό στο συλλογικό πεδίο. Η ατομική σύμβαση εργασίας, ως προϊόν άμεσης προσωπικής και απομονωμένης *διαπραγματεύσεως* μισθωτού και εργοδότη, υποχωρεί μπροστά στη σημασία και στο ρυθμιστικό ρόλο των *συλλογικών διαπραγματεύσεων* (παράγρ. 28.5) και της *συλλογικής επιλύσεως των εργατικών διαφορών* (παράγρ. 28.2). Αυτό είναι ένα φαινόμενο που παρακολουθεί ολόκληρη την ανάπτυξη των συλλογικών διαδικασιών στις παραγωγικές σχέσεις. Αποτελεί δε φυσιολογικό επακόλουθο της αύξησεως του μεγέθους των επιχειρήσεων και της τεχνολογικής τους εξελίξεως καθώς και της διαρκώς μεγαλύτερης κοινωνικής συνειδητοποιήσεως των εργαζομένων. Η σημερινή επιχείρηση, στα πλαίσια της φιλελεύθερης οικονομίας και του κεφαλαιοκρατικού συστήματος, είναι πολύ ισχυρή για να μπορεί να την αντιμετωπίσει μόνος του ο κάθε μισθωτός. Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα πάλι, στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες όπου έχει οργανωθεί αποτελεσματικά, αποτελεί υπολογίσιμο κοινωνικό και πολιτικό παράγοντα και είναι σε θέση να προσφέρει στους εργαζόμενους συλλογική διαπραγματευτική δύναμη, που καμιά φορά εξισορροπεί την οικονομική υπεροχή των εργοδοτών. Η σημασία αυτή, που είναι θεμελιώδης παράγοντας κοινωνικής αρμονίας και ειρήνης, εκφράζεται μέσα από την ειρηνική διένεξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και από τη δυναμική αναμέτρηση των απεργιών, έχει δε ως φορείς της τους συλλογικούς εκπροσώπους (τους συνδικαλιστές) των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Για να πετύχει το κοινωνικά επιθυμητό αποτέλεσμα, απαραίτητη είναι πολλές φορές η κρατική παρέμβαση. Σε πρώτο στάδιο με τη νομοθέτηση των αναγκών και κατάλληλων θεσμών (π.χ. κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κλπ.). Και σε δεύτερο στάδιο με τη διαιτητική συμβολή του Κράτους στην επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Στην πράξη, η κρατική παρέμβαση είναι πιο έντονη από όσο, θεωρητικά, προ-
βλέπεται. Το σύγχρονο Κράτος βρίσκεται στην ανάγκη να αναμειγνύεται στις συλλογικές διαφορές, για να διαφυλάξει τον οικονομικό προγραμματισμό σε εθνικό

επίπεδο (π.χ. μη επιτρέποντας διατάραξη της εισοδηματικής πολιτικής με υπερβολικές ή απότομες αυξήσεις αποδοχών). Η παρέμβαση αυτή αποβαίνει συχνά ο καθοριστικός παράγοντας στην επίλυση των συλλογικών διαφορών. Ας σημειωθεί σχετικά ότι, στην Ελλάδα, η μεγάλη πλειοψηφία των συλλογικών διαφορών φθάνει στη διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας (Κεφάλ. 33), που αποτελεί σημαντικό πεδίο ασκήσεως του κρατικού παρεμβατισμού.

28.2 Συλλογική διαφορά εργασίας.

Συλλογική διαφορά εργασίας είναι κάθε διένεξη ανάμεσα σε αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών, που αφορά τους όρους ή τις συνθήκες ή την αμοιβή της εργασίας.

28.3 Διένεξη.

Διένεξη (στην περίπτωση αυτή) είναι η διαφωνία που προκύπτει όταν το ένα μέρος προβάλλει αξιώσεις για τη μεταβολή της συμβάσεως εργασίας προς το συμφέρον του και το άλλο μέρος αποκρούει τις αξιώσεις αυτές και αρνείται να τις ικανοποιήσει.

Συνήθως η πλευρά των μισθωτών προβάλλει αξιώσεις (συχνότερα, για αύξηση αποδοχών) και η πλευρά των εργοδοτών αρνείται να τις ικανοποιήσει. Δεν αποκλείεται όμως η αξίωση να προέρχεται από τους εργοδότες (π.χ. απαίτηση μεταβολής του ωραρίου από συνεχές σε διακεκομμένο).

28.4 Συλλογικό συμφέρον.

Η διένεξη πρέπει ν' αναφέρεται σε ζήτημα *συλλογικού συμφέροντος*, δηλαδή η έκβασή της να επηρεάζει τις σχέσεις εργασίας όλων των μισθωτών ενός επαγγέλματος, ή μιας επιχείρησης, ή τουλάχιστον μιας κατηγορίας απ' αυτούς. Αν πρόκειται για *ατομικά συμφέροντα*, έστω και μεγάλου αριθμού εργαζομένων, δέν υπάρχει συλλογική διαφορά. (Π.χ. δεν μπορεί ν' αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαφοράς η απόλυση μιας ομάδας εργατών, γιατί την ώρα της εργασίας εγκατέλειψαν τις θέσεις τους και πήγαν στο καφενείο να παρακολουθήσουν ποδοσφαιρικό αγώνα από την τηλεόραση).

28.5 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η κατάληξή τους.

Όταν εμφανισθεί μια συλλογική διαφορά εργασίας, επιχειρούνται ελεύθερες *συλλογικές διαπραγματεύσεις* ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους, με σκοπό την *επίλυση* της διαφοράς.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η διαδικασία με την οποία μπορούν να προσδιορισθούν, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των οργανώσεων μισθωτών και εργοδοτών, οι όροι της σχέσεως εργασίας.

Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πετύχουν και καταλήξουν σε συμφωνία, η συμφωνία αυτή υλοποιείται σε μια *συλλογική σύμβαση εργασίας* (Κεφάλ. 29-31).

Αν οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις αποτύχουν, η συλλογική διαφορά οδηγείται στην *υποχρεωτική διαιτησία* (Κεφάλ. 33).

28.6 Η απεργία.

Στο χώρο των συλλογικών διαφορών εργασίας το έσχατο μέσο που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για την επιδίωξη και την προστασία των συμφερόντων τους είναι η **απεργία** (Κεφάλ. 34). Σ' αυτήν αναγκάζονται να καταφύγουν οι εργαζόμενοι, όταν τα μέσα ειρηνικής επιλύσεως των διενέξεων (συλλογική σύμβαση, υποχρεωτική διαίτησις) αποτύχουν ή όταν η πλευρά της εργοδοσίας αρνείται κάθε διαπραγμάτευση.

28.7 Ο συνδικαλισμός.

Οι συλλογικές διαφορές εργασίας και η επίλυσή τους, η ειρηνική και η δυναμική, προϋποθέτουν την ύπαρξη και τη σωστή και ελεύθερη λειτουργία αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών — και ιδιαίτερα εργατικών — οργανώσεων, που δρουν στα πλαίσια ενός σημαντικού κοινωνικού θεσμού, του **συνδικαλισμού** (Κεφάλ. 29).

28.8 Ερωτήσεις.

1. Εξηγήστε τη συνεχή αύξηση της σημασίας και του ρυθμιστικού ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συλλογικής επιλύσεως των εργατικών διαφορών.
2. Πώς εκδηλώνεται η κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαφορές και σε τι αποσκοπεί;
3. Τι λέγεται συλλογική διαφορά εργασίας;
4. Τι λέγεται εργατική διένεξη;
5. Πότε υπάρχει συλλογικό συμφέρον σε μια εργατική διένεξη;
6. Διακρίνετε, με παραδείγματα, το συλλογικό συμφέρον από το ατομικό.
7. Ποιές ονομάζονται συλλογικές διαπραγματεύσεις;
8. Πώς υλοποιείται η συμφωνία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις;
9. Τι επακολουθεί αν αποτύχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις;
10. Πότε καταφεύγουν οι μισθωτοί σε απεργία;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΝΑΤΟ

ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

29.1 Γενικά.

Η λειτουργία του συλλογικού εργατικού δικαίου έχει ως προϋπόθεση την ύπαρξη επαγγελματικών οργανώσεων των μισθωτών και των εργοδοτών.

Οι επαγγελματικές οργανώσεις (τα σωματεία) των μισθωτών λέγονται και **συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συνδικάτα**.

Συνδικαλισμός λέγεται η δραστηριότητα που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι διάμεσου των επαγγελματικών τους οργανώσεων (συνδικάτων) για την προάσπιση των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους και την επιδίωξη των διεκδικήσεών τους.

Εργατικό ή Συνδικαλιστικό κίνημα ονομάζεται η οργανωμένη παρουσία και συμμετοχή των συνδικάτων στις οικονομικές και κοινωνικές διαδικασίες και λειτουργίες.

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως και γενικότερα το εργατικό δίκαιο, χρωστάει σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξή του και είναι προϊόν αγώνων του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, από τις αρχές του 19ου αιώνα μέχρι σήμερα. Χάρη στους αγώνες αυτούς και στην πίεση που ασκήσανε στους εργοδότες και στην κρατική εξουσία, οι εργαζόμενοι κατάφεραν (ιδιαίτερα στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες) να εξασφαλίσουν ισχυρή διαπραγματευτική θέση και σταδιακά να κατακτήσουν ένα βιοτικό επίπεδο πού, αν και υπολείπεται από εκείνο άλλων οικονομικά ισχυρότερων κοινωνικών ομάδων, βρίσκεται όμως σε σημείο που δε μπορεί να συγκριθεί με ό,τι αντιμετώπιζε πριν από έναν αιώνα η εργατική τάξη.

Η ύπαρξη και ομαλή λειτουργία ενός ελεύθερου, αδέσμευτου, μαζικού και πραγματικά αντιπροσωπευτικού συνδικαλισμού εξασφαλίζει τις εργατικές διεκδικήσεις και συγχρόνως αποτελεί σοβαρό παράγοντα κοινωνικής ειρήνης και ισορροπίας.

29.2 Η νομοθετική προστασία.

Το Σύνταγμά μας, εκτός από τη γενική προστασία του **δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι** που θεσπίζει με τη διάταξη του άρθρου 12, προβλέπει και ειδικά, ως αυτεπὶ δικαίωμα των εργαζομένων, το **συνδικαλιστικό δικαίωμα ή συνδικαλιστική ελευθερία**, με τη διάταξη του άρθρου 23, παράγρ. 1:

«Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προς διασφάλισιν της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτον άσκησιν των συναφών προς ταύτην δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων, εντός των ορίων του νόμου».

Υπάρχει δηλαδή υποχρέωση του Κράτους να πάρει τα κατάλληλα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα και να εφαρμόσει ανάλογη πολιτική, ώστε να εξασφαλίζεται η ελεύθερη και ανεμπόδιστη άσκηση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας των εργαζομένων.

Πέρα από τις συνταγματικές διατάξεις, η συνδικαλιστική ελευθερία προστατεύεται και από *διεθνείς συμβάσεις εργασίας* [παράγρ. 3.2(β)] που η Ελλάδα έχει επικυρώσει. Η εσωτερική μας νομοθεσία δεν πρέπει να παραβιάζει τις συμβάσεις αυτές, δεσμεύοντας ανεπίτρεπτα την ελεύθερη άσκηση του συνδικαλισμού.

Η *ίδρυση*, η *οργάνωση*, η *λειτουργία* και η *δράση* (ειρηνική ή μαχητική) των συνδικάτων ρυθμίζεται και προστατεύεται από διατάξεις ειδικών νόμων, αλλά και από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τα *σωματεία* (Γενικές Αρχές, παράγρ. 10.4 (α)).

Το συνδικαλιστικό δικαίωμα είναι *ατομικό* και *κοινωνικό*, η δε πραγμάτωσή του έχει συλλογικό χαρακτήρα.

Ο νόμος απαγορεύει οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη, των εργοδοτών ή οποιουδήποτε τρίτου, που κατατείνει στην παρακώλυση της ασκήσεως των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η παράβαση από τους εργοδότες των ειδικότερων απαγορεύσεων που θεσπίζονται, αποτελεί ποινικό αδίκημα.

29.3 Παρεπόμενες αρχές.

Παρεπόμενες αρχές, που προκύπτουν από τη βασική αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι και οι ακόλουθες:

α) Η *συμμετοχή* των εργαζομένων στις επαγγελματικές οργανώσεις είναι *ελεύθερη* και *προαιρετική*. Κανείς δεν μπορεί να υποχρεωθεί να γίνει μέλος σε ορισμένο συνδικάτο, να παραμείνει σ' αυτό ή να αποχωρήσει απ' αυτό.

β) Όλα τα μέλη είναι *ίσα* μεταξύ τους.

γ) Η ίδρυση περισσότερων από μια ομοιόβαθμων ή μη συνδικαλιστικών οργανώσεων για ένα τόπο, κλάδο ή επιχείρηση και η συμμετοχή σ' αυτές είναι ελεύθερη. (Διάταξη όμως καταστατικού συνδικαλιστικής οργανώσεως που απαγορεύει τη συμμετοχή μελών της σε άλλη οργάνωση είναι ισχυρή).

δ) Η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων είναι ελεύθερη στον τόπο εργασίας.

ε) Δεν επιτρέπεται να μετέχουν στην ίδια επαγγελματική οργάνωση μισθωτοί και εργοδότες.

29.4 Η δομή του ελληνικού συνδικαλισμού.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε *πρωτοβάθμιες*, *δευτεροβάθμιες* και *τριτοβάθμιες* (βλ. Πίνακα IV).

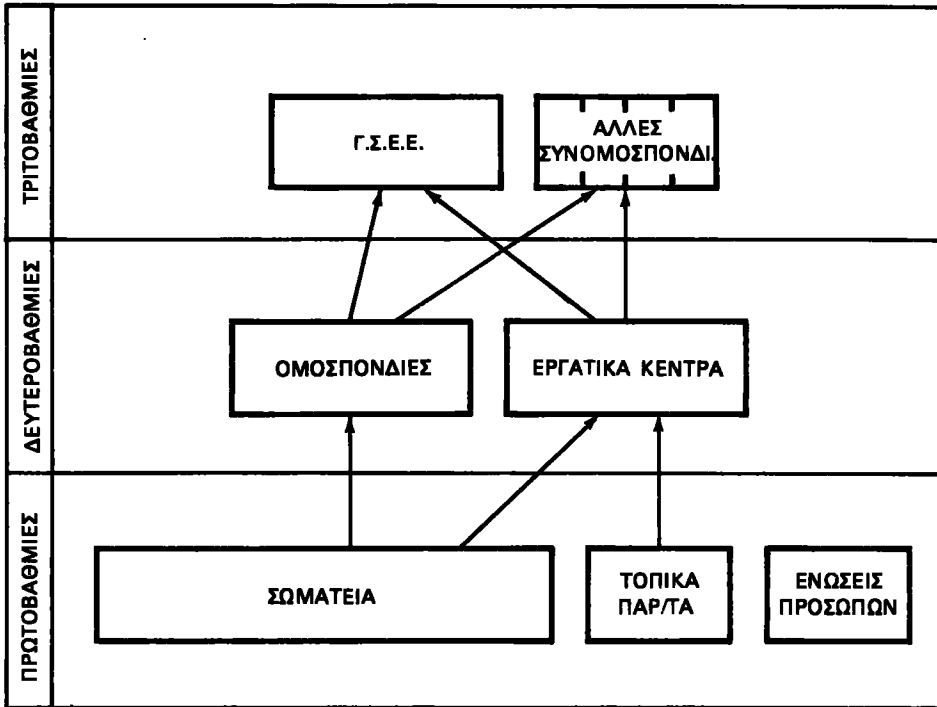
α) *Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις* είναι:

αα) Τα *σωματεία*.

ββ) Τα *τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων* ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής εκτάσεως (μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου).

γγ) Οι ενώσεις προσώπων που συνιστούν 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις με μικρό αριθμό εργαζομένων (μέχρι 40) που δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστο ως μέλη του.

Η δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων



Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις είναι σήμερα στην Ελλάδα περίπου 4.000. Κι όμως μόνο μικρό σχετικά ποσοστό μισθωτών είναι συνδικαλισμένο.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

αα) Οι **ομοσπονδίες**, που είναι ενώσεις δυο τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών (**ομοιοεπαγγελματικές** ενώσεις).

ββ) Τα **εργατικά κέντρα**, που είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

Κάθε σωματείο έχει δικαίωμα να γίνει μέλος της αντίστοιχης ομοσπονδίας και του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

Σήμερα υπάρχουν 107 ομοσπονδίες και 103 εργατικά κέντρα.

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι **συνομοσπονδίες**, που αποτελούν ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων.

Κάθε ομοσπονδία και κάθε εργατικό κέντρο έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας συνομοσπονδίας.

Υπάρχουν 5 συνομοσπονδίες στην Ελλάδα. Η κατεξοχήν όμως αντιπροσωπευτική ανάμεσά τους είναι η **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ)** που συγκεντρώνει στους κόλπους της 150 περίπου δευτεροβάθμιες οργανώσεις και αποτελεί ουσιαστικά την κορυφή στην πυραμίδα του ελληνικού συνδικαλισμού. Έτσι, μέσα από την πολυδιάσπαση και το οργανωτικό χάος που χαρακτήριζαν για δεκαετίες το εργατικό κίνημα στη χώρα μας, διαμορφώνεται η ενοποιημένη μορφή του που, με τη ΓΣΕΕ επικεφαλής, αντιμετωπίζει τους εργοδότες και τις κρατικές παρεμβάσεις.

Η δομή που περιγράφεται πιο πάνω αφορά τους μισθωτούς του ιδιωτικού το-

μέα και όχι τους δημόσιους υπαλλήλους που έχουν τις δικές τους επαγγελματικές οργανώσεις με επικεφαλής την ΑΔΕΔΥ, για ν' αντιμετωπίσουν το δικό τους εργοδότη: το Κράτος.

Οι **εργοδοτικές οργανώσεις** δεν έχουν αντίστοιχη, πυραμιδωτή και ενιαία, δομή.

Οι κυριότερες εργοδοτικές οργανώσεις είναι:

— Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) που εκπροσωπεί το σημαντικότερο τμήμα των Βιομηχανών. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται οι περισσότεροι μεγάλοι εργοδότες.

— Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας (ΓΣΕΒΕ) που είναι τριτοβάθμια οργάνωση και συγκεντρώνει, διαμέσου πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων, τους βιοτέχνες και τους άλλους επαγγελματίες. Αυτοί αποτελούν τον κύριο όγκο των μικρών και μεσαίων εργοδοτών.

— Οι Εμπορικοί Σύλλογοι των μεγάλων πόλεων (Αθήνας, Πειραιά, Θεσσαλονίκης) που έχουν μέλη τους εμπόρους με καταστήματα, λιανικής και χονδρικής πωλήσεως.

29.5 Τα συνδικαλιστικά στελέχη και η προστασία τους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κινούνται και η δραστηριότητά τους εξαρτάται από τα μέλη των διοικήσεών τους και τους εκπροσώπους τους, που αποτελούν τα **συνδικαλιστικά στελέχη** ή, πιο απλά, τους **συνδικαλιστές**.

Πολλές φορές τα στελέχη αυτά θεωρούνται ενοχλητικά από τους εργοδότες και γι' αυτό γίνονται στόχος επαγγελματικών διώξεων.

Ο νόμος προβλέπει ιδιαίτερη προστασία για τα συνδικαλιστικά στελέχη, ώστε να μπορούν ν' αναπτύσσουν ελεύθερα τη συνδικαλιστική τους δράση. Έτσι απαγορεύει, με ορισμένες προϋποθέσεις, την απόλυσή τους από τον εργοδότη, ή την υποβάλλει σε αυστηρούς περιορισμούς και έλεγχο.

Οι διατάξεις για την προστασία και τη διευκόλυνση της ασκήσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας αποτελούν **ελάχιστα συνδικαλιστικά δικαιώματα**. Δηλαδή υπερισχύουν οι τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που έχουν συμφωνηθεί με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις.

Στα συνδικαλιστικά στελέχη που έχουν συμπληρώσει θητεία ορισμένης διάρκειας χορηγείται σύνταξη από ειδικό Ταμείο.

29.6 Ερωτήσεις.

1. Τί λέγεται συνδικαλισμός;
2. Τί ονομάζεται συνδικαλιστικό κίνημα;
3. Πώς προστατεύεται η συνδικαλιστική ελευθερία από το Σύνταγμα;
4. Ποιές παρεπόμενες αρχές προκύπτουν από τη συνδικαλιστική ελευθερία;
5. Ποιά είναι η δομή του ελληνικού συνδικαλισμού;
6. Πόσα είδη δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουμε;
7. Πώς σχηματίζονται οι ενώσεις σωματείων;
8. Ποιοί ονομάζονται συνδικαλιστικά στελέχη;
9. Τί προβλέπει ο νόμος για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ

Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ — ΓΕΝΙΚΑ

30.1 Έννοια.

Συλλογική σύμβαση είναι η γραπτή σύμβαση που καταρτίζεται ανάμεσα σε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών και καθορίζει τους όρους που θα ρυθμίζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι κατοχυρωμένες και συνταγματικά. Η διάταξη του άρθρου 22, παράγρ. 2 του Συντάγματος ορίζει: «*Δια νόμου καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας συμπληρούμενοι υπό των δι' ελευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτομένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας καί, εν αποτυχία τούτων, υπό των δια διαιτησίας τιθεμένων κανόνων*».

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι θεσμός με ευρύτατη διάδοση στο δικαίό μας. Περίπου 100 νέες συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται κάθε χρόνο.

30.2 Οι συμβαλλόμενοι.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως κάθε σύμβαση, υλοποιεί τη συμφωνία, τη σύμπτωση, δύο δικαιопρακτικών βουλήσεων (Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.3). Οι βουλήσεις που πρέπει να συμπέσουν είναι η βούληση των μισθωτών και η βούληση των εργοδοτών.

Ενώ όμως στην ατομική σύμβαση εργασίας πρόκειται για τη συμφωνία ενός συγκεκριμένου μισθωτού με ένα συγκεκριμένο εργοδότη (παράγρ. 6.1), στη συλλογική σύμβαση εργασίας συμβαλλόμενοι είναι *αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις* (σωματεία ή ενώσεις σωματείων — Κεφάλ. 34):

- Από το ένα μέρος *εργατικές οργανώσεις*
- από το άλλο μέρος *εργοδοτικές οργανώσεις*.

Ικανότητα να συνάψουν συλλογική σύμβαση εργασίας έχουν μόνο οι επαγγελματικές οργανώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών. Οι μεμονωμένοι μισθωτοί δεν έχουν ποτέ αυτή την ικανότητα. Αντίθετα, ο νόμος δίνει κατ' εξαίρεση αυτό το δικαίωμα σε ορισμένους σημαντικούς μεμονωμένους εργοδότες: Το Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Δήμους και Κοινοτήτες) και τα άλλα ν.π.δ.δ., τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας και τις Τράπεζες.

30.3 Φύση.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι *ιδιότυπη ενοχική* σύμβαση. Εφαρμόζον-

ται και σ' αυτήν οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τις ενοχικές συμβάσεις, καθώς και οι γενικές αρχές που ρυθμίζουν τις δικαιοπραξίες (π.χ. σχετικά με τα ελαττώματα της βουλήσεως των συμβαλλομένων – Γενικές Αρχές, παράγρ. 13.3, 11.1 και 11.3).

30.4 Σκοπός.

Σκοπός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η *εξομάλυνση της οξύτητας* που έχει προκληθεί από μια συλλογική διαφορά εργασίας και διαταράσσει τις σχέσεις μισθωτών και εργοδοτών, η δημιουργία *προϋποθέσεων ειρήνης* ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, καθώς και η *εξασφάλιση σταθερότητας* στις εργασιακές σχέσεις.

30.5 Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

α) Η *ικανότητα* συνάψεως περιορίζεται κατά κανόνα στις επαγγελματικές οργανώσεις (παράγρ. 30.2).

β) Τα *αποτελέσματα* της συλλογικής συμβάσεως παράγονται όχι υπέρ και κατά των οργανώσεων που την υπέγραψαν, αλλά κατευθείαν υπέρ και κατά *τρίτων προσώπων* (των μελών τους) και μάλιστα κατά τρόπο *αναγκαστικό*.

Η συλλογική σύμβαση, για να είναι δεσμευτική σε μια ορισμένη σχέση εργασίας, πρέπει να έχει υπογραφεί από οργανώσεις που είναι μέλη τους τόσο ο συγκεκριμένος εργοδότης, όσο και ο συγκεκριμένος μισθωτός. Εξαιρετικά, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να κηρύξει μια συλλογική σύμβαση *γενικά υποχρεωτική*, οπότε αυτή δεσμεύει και μισθωτούς του ίδιου ή συναφούς επαγγέλματος, που δεν είναι μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.

Τα μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων ούτε χρειάζεται να προσχωρήσουν στη συλλογική σύμβαση ή να την αναγνωρίσουν ή να την αποδεχθούν το καθένα χωριστά, αλλά ούτε και μπορούν να αρνηθούν να υπαχθούν σ' αυτήν ή να (αρνηθούν να) την εφαρμόσουν.

γ) Το αναγκαστικό αποτέλεσμα (β) ενεργεί *μονόπλευρα υπέρ των εργαζομένων και κατά των εργοδοτών*. Δηλαδή ατομικές ρυθμίσεις διαφορετικές από τους όρους της συλλογικής συμβάσεως επιτρέπονται μόνον αν είναι πιο ευνοϊκές για τους μισθωτούς. Αυτό λέγεται *αρχή της εύνοιας προς τους εργαζόμενους*.

δ) *Αντικείμενο* της συλλογικής συμβάσεως είναι μόνο η ρύθμιση και η διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας (όπως η αμοιβή, το ωράριο, οι συνθήκες εργασίας) των προσώπων που υπάγονται σ' αυτήν.

ε) Η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει *ενοχικούς όρους* (όπως και κάθε άλλη ενοχική σύμβαση) και *κανονιστικούς όρους*, που μάλιστα αποτελούν και το κύριο περιεχόμενό της.

στ) Κανονιστικοί όροι λέγονται εκείνοι οι όροι που έχουν *κανονιστική ισχύ*, δηλαδή *ισχύ νόμου*: Εφαρμόζονται αναγκαστικά στις σχέσεις εργασίας που υπάγονται σ' αυτούς (Γενικές Αρχές, παράγρ. 1.5). Όροι ατομικής συμβάσεως εργασίας που είναι αντίθετοι στη ρύθμιση της συλλογικής συμβάσεως είναι ανίσχυροι και άκυροι (με την επιφύλαξη της αρχής της εύνοιας προς τους εργαζόμενους, που αναφέρθηκε παραπάνω).

ζ) Ο κανονιστικός τους χαρακτήρας κάνει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

αυτοτελή **πηγή** του εργατικού δικαίου [παράγρ 3.1 (β)].

η) Η **παράβαση** των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων συνεπάγεται για τον παραβάτη, όχι μόνο αστική ευθύνη (αποζημίωση) αλλά και ποινική (χρηματική ποινή).

30.6 Ερωτήσεις.

1. Τί καλείται συλλογική σύμβαση εργασίας;
 2. Ποιοί έχουν ικανότητα να είναι συμβαλλόμενοι σε μια συλλογική σύμβαση εργασίας;
 3. Ποιά είναι η νομική φύση της συλλογικής συμβάσεως;
 4. Ποιός είναι ο σκοπός των συλλογικών συμβάσεων;
 5. Υπέρ και κατά ποιών παράγουν αποτελέσματα οι συλλογικές συμβάσεις;
 6. Τί σημαίνει η αρχή της εύνοιας προς τους εργαζόμενους.
 7. Ποιό μπορεί να είναι το αντικείμενο της συλλογικής συμβάσεως;
 8. Πόσων ειδών όρους περιλαμβάνει η συλλογική σύμβαση;
 9. Τί είναι οι κανονιστικοί όροι και τί ισχύ έχουν;
-

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

31.1 Κριτήριο διακρίσεως.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε τέσσερα είδη, ανάλογα με την έκταση του πεδίου εφαρμογής τους:

- Εθνικές Γενικές.
- Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές.
- Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές.
- Ειδικές.

31.2 Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών όλης της χώρας, ανεξάρτητα από τον κλάδο που απασχολούνται και την ειδικότητά τους, ή μισθωτών που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν κλάδους σε όλη τη χώρα.

Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται από τις κατεχούσες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών, δηλαδή για τους μισθωτούς από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και για τους εργοδότες από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας (ΓΣΕΒΕ) και τους Εμπορικούς Συλλόγους Αθήνας, Πειραιά και Θεσσαλονίκης.

Παράδειγμα:

Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 26.2.1975, με την οποία ορίσθηκαν νέα κατώτατα ημερομίσθια, εφαρμόσθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών - γυναικών, καθιερώθηκε η εβδομαδιαία εργασία των 45 ωρών κλπ., αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας και υπογράφηκε από τους νόμιμους εκπροσώπους όλων των οργανώσεων που αναφέρονται πιο πάνω.

31.3 Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Λέγονται οι συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών ορισμένου κλάδου απασχολήσεως ή ορισμένης ομάδας σχετικών μεταξύ τους κλάδων όλης της χώρας.

Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται από τις γενικότερης σημασίας αντιπροσωπευ-

τικές επαγγελματικές οργανώσεις του κλάδου που αφορά η συλλογική σύμβαση.

Αν δεν υπάρχουν κι από τις δύο πλευρές αντίστοιχες πανελλήνιες αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις, οι όροι εργασίας, που διαφορετικά θα ρυθμιζόνταν με εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση, καθορίζονται με απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας (πρώην Συντονισμού) και Εργασίας.

Παραδείγματα:

— Η εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας της 26.4.1978 υπογράφηκε από τους νόμιμους εκπροσώπους της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, που αντιπροσώπευε τους μισθωτούς, και της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων, που αντιπροσώπευε τους εργοδότες.

— Με κοινή απόφαση των Υπουργών Συντονισμού και Εργασίας καθορίσθηκαν στις 24.9.1976 τα κατώτατα όρια μισθών του προσωπικού γραφείων που υπηρετεί σε φυσικά ή ν.π.ι.δ. που δεν ασκούν επιχείρηση (σωματεία, ιδρύματα, δικηγόροι, συμβολαιογράφοι κλπ.). Η απόφαση εκδόθηκε αφού διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει αντιπροσωπευτική Οργάνωση των υποκείμενων εργοδοτών και συνεπώς ήταν ανέφικτη η ρύθμιση των όρων αμοιβής με συλλογική σύμβαση.

31.4 Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Είναι οι συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών ορισμένου κλάδου απασχολήσεως, ή ορισμένης ομάδας σχετικών μεταξύ τους κλάδων, σε ορισμένη πόλη ή περιφέρεια.

Προϋπόθεση συνάψεως τοπικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής συμβάσεως είναι να μην υπάγονται οι ενδιαφερόμενοι μισθωτοί σε ισχύουσα εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση. Αντίθετα, η ύπαρξη τοπικής ομοιοεπαγγελματικής δεν εμποδίζει τη σύναψη εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής συμβάσεως.

Παράδειγμα:

Η τοπική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας των περιπολιτών (σερβιτόρων) καφέζυθοζαχαροπλαστέων κλπ. Βόλου και Περιχώρων της 3.8.1976 υπογράφηκε από τους νόμιμους εκπροσώπους του Συνδέσμου Υπαλλήλων Καφεζυθεσιατορίων Βόλου και Περιχώρων, που αντιπροσώπευε τους μισθωτούς, και του Συλλόγου Καφεζυθοζαχαροπλαστών Βόλου — Περιχώρων, που αντιπροσώπευε τους εργοδότες.

31.5 Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Ονομάζονται οι συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών μιας ή περισσότερων συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται από τις επαγγελματικές οργανώσεις, των οποίων μέλη είναι οι ενδιαφερόμενοι μισθωτοί και ο ενδιαφερόμενος εργοδότης (ή εργοδότες, αν είναι περισσότεροι). Εξαιρετικά, ορισμένοι εργοδότες, όπως το Δημόσιο, τα ν.π.δ.δ., οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ,

ΟΤΕ κλπ.) και οι Τράπεζες μπορούν να συμβάλλονται οι ίδιοι απευθείας, χωρίς να αναζητείται η (συνήθως ανύπαρκτη) επαγγελματική οργάνωση που τούς αντιπροσωπεύει. Για τα ν.π.δ.δ. συμβάλλονται ο Υπουργός, στην εποπτεία του οποίου ανήκει το ν.π., και ο Υπουργός Οικονομικών.

Αν δεν υπάρχουν αντιπροσωπευτικές οργανώσεις κι από τις δύο πλευρές, οι όροι εργασίας ρυθμίζονται με απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας.

Παραδείγματα:

— Η από 4.5.78 ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας του προσωπικού της ΕΣΣΟ ΠΑΠΠΑΣ Α.Ε. καταρτίσθηκε και υπογράφηκε από τους νόμιμους εκπροσώπους της Ενώσεως Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων της εταιρίας και από το Σύνδεσμο Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος, που μέλος του είναι ο εργοδότης.

— Η από 6.6.78 ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας του προσωπικού της Ελληνικής Εταιρίας Υδάτων υπογράφηκε από τους νόμιμους εκπροσώπους όλων των σωματείων που έχουν μέλη τους και αντιπροσωπεύουν τους μισθωτούς της εταιρίας και από το Γενικό Διευθυντή της Ε.Ε.Υ. Η εταιρία αυτή είναι επιχείρηση κοινής ωφέλειας και γι' αυτό μπορεί να συμβάλλεται απευθείας.

— Η από 26.5.78 ειδική συλλογική σύμβαση των κηπουρών του Δήμου Αθηναίων υπογράφηκε από τους εκπροσώπους του Σωματείου τους και από τον εκπρόσωπο των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών, γιατί ο τελευταίος εποπτεύει τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως.

31.6 Ερωτήσεις.

1. Σε ποια είδη διακρίνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ποιο είναι το κριτήριο της διακρίσεως τους;
2. Ποιές λέγονται εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις;
3. Ποιές οργανώσεις είναι συμβαλλόμενες στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις;
4. Ποιές λέγονται εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις;
5. Ποιές οργανώσεις συνάπτουν τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις;
6. Ποιές λέγονται τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις;
7. Ποιά αρνητική προϋπόθεση απαιτείται για τη σύναψη τοπικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής συμβάσεως;
8. Ποιές συλλογικές συμβάσεις ονομάζονται ειδικές;
9. Από ποιούς συνάπτονται οι ειδικές συλλογικές συμβάσεις;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

32.1 Κατάρτιση.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται με **έγγραφο**, αλλιώς είναι άκυρες. Δηλαδή ο έγγραφος τύπος είναι **συστατικός** [Γενικές Αρχές, παράγρ. 11.3 (ε)].

Μετά την υπογραφή τους, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να **κατατεθούν**, με φροντίδα των συμβαλλομένων, στο Υπουργείο Εργασίας.

32.2 Δημοσίευση.

Ο Υπουργός Εργασίας φροντίζει για τη **δημοσίευση** στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της συλλογικής συμβάσεως που έχει κατατεθεί στο Υπουργείο, εκδίδοντας σχετική **υπουργική απόφαση**.

Η απόφαση αυτή πρέπει να εκδοθεί μέσα σε ορισμένες μέρες από την κατάθεση της συλλογικής συμβάσεως. Αν περάσει άπρακτη η προθεσμία, καθένας από τους συμβαλλόμενους μπορεί να καταθέσει τη συλλογική σύμβαση στο Ειρηνοδικείο, κοινοποιώντας την στο Υπουργείο Εργασίας και στους υπόλοιπους συμβαλλόμενους. Η κατάθεση αυτή έχει τις ίδιες συνέπειες με τη δημοσίευση.

32.3 Ισχύς.

Η **ισχύς** της συλλογικής συμβάσεως εργασίας αρχίζει από τη δημοσίευσή της, εκτός αν ορίζεται σ' αυτήν άλλος χρόνος, μεταγενέστερος ή και προγενέστερος (αναδρομική ισχύς).

32.4 Διάρκεια.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε: α) **αορίστου χρόνου** και β) **ορισμένου χρόνου**.

α) **Αορίστου χρόνου** είναι οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται χωρίς ορισμένη διάρκεια. Οι συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου ισχύουν μέχρι να **καταγγελθούν** (παράγρ. 32.5), αλλά η καταγγελία τους δεν επιτρέπεται πριν περάσουν τουλάχιστον 12 μήνες αόφτου ισχύσαν.

β) **Ορισμένου χρόνου** είναι οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται για ορισμένο διάστημα, όχι όμως μεγαλύτερο από 2 χρόνια. Συλλογική σύμβαση μεγαλύτερης διάρκειας ισχύει ως σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν συμπληρωθεί διετία.

Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις μπορούν με κοινή συμφωνία τους νά **καταργήσουν** οποτεδήποτε τη συλλογική σύμβαση που έχουν συνάψει.

32.5 Καταγγελία.

Καταγγελία είναι η μονομερής δήλωση της βουλήσεως του ενός μέρους να λύσει τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η καταγγελία μιας συλλογικής συμβάσεως γίνεται από οποιαδήποτε από τις οργανώσεις που έχουν συμβληθεί, με έγγραφη δήλωσή της που κοινοποιείται στους υπόλοιπους συμβαλλόμενους και στο Υπουργείο Εργασίας.

32.6 Ισχύς μετά τη λήξη.

Μετά τη λήξη του χρόνου ισχύος, η εφαρμογή της συλλογικής συμβάσεως συνεχίζεται εφόσον δεν έχει στο μεταξύ καταγγελθεί, μέχρι να δημοσιευθεί η καινούργια συλλογική σύμβαση που θα την αντικαταστήσει.

32.7 Ερωτήσεις.

1. Ποιός είναι ο τύπος που καταρτίζονται οι συλλογικές συμβάσεις;
2. Τι επακολουθεί τήν υπογραφή μιας συλλογικής συμβάσεως;
3. Από πότε αρχίζει να ισχύει μια συλλογική σύμβαση;
4. Πώς διακρίνονται οι συλλογικές συμβάσεις, ως προς τη διάρκειά τους;
5. Ποιές λέγονται συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου και μέχρι πότε ισχύουν;
6. Ποιές λέγονται συλλογικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου;
7. Η ειδική συλλογική σύμβαση των εργαζομένων στη βιομηχανία «Βήτα» άρχισε να ισχύει στις 10.10.1978, έχει δε χρόνο λήξεως 10.4.81. Πότε μπορεί να καταγγελθεί;
8. Τί λέγεται καταγγελία συλλογικής συμβάσεως;
9. Ποιός μπορεί να καταγγείλει μια συλλογική σύμβαση;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

33.1 Έναρξη της διαδικασίας. Απόπειρα συνδιαλλαγής.

Αν οι απευθείας διαπραγματεύσεις δεν οδηγήσουν σε συμφωνία για τη σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας, κάθε ενδιαφερόμενη επαγγελματική οργάνωση έχει δικαίωμα να υποβάλει αίτηση στο Υπουργείο Εργασίας, ζητώντας την επίλυση της συλλογικής διαφοράς με τη διαδικασία της **υποχρεωτικής διαιτησίας**.

Το Υπουργείο, μέσα στο διάστημα των λίγων ημερών που ορίζει ο νόμος, επιχειρεί απόπειρα συνδιαλλαγής, δηλαδή φέρνει σε επαφή τις δύο πλευρές και με ειδικευμένους υπαλλήλους του προσπαθεί να επιλύσει τη διαφορά. Αν, έστω και τότε, γίνει συμφωνία, καταρτίζεται συλλογική σύμβαση.

Αν αποτύχει και η απόπειρα συνδιαλλαγής, το Υπουργείο διαβιβάζει την υπόθεση στο αρμόδιο **πρωτοβάθμιο διοικητικό διαιτητικό δικαστήριο** και αρχίζει η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας, που κατάληξή της είναι η έκδοση της διαιτητικής αποφάσεως.

33.2 Η υποχρεωτικότητα της υπαγωγής και οι συνέπειές της.

Από τη στιγμή που μια συλλογική διαφορά παραπέμπεται στη διαιτησία, η υπαγωγή της σ' αυτήν είναι **υποχρεωτική** και για τις δύο πλευρές. Από τότε **απαγορεύεται** για διάστημα 45 ημερών (ή, αν γίνει έφεση, 60 ημερών) κάθε προσπάθεια να εκβιασθεί η έκβαση της διαφοράς με άλλα, δυναμικά, μέσα, όπως απεργία από τήν πλευρά των μισθωτών ή ανταπεργία ή μεταβολή των όρων εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών.

Η κατά παράβαση των απαγορεύσεων αυτών διακοπή της εργασίας ή η μεταβολή των όρων εργασίας θεωρείται ως αδικαιολόγητη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και επισύρει τις ανάλογες συνέπειες [παράγρ. 26.3 (γ) και 27.3 (γ)].

33.3 Τα διαιτητικά δικαστήρια.

Τα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια είναι δύο βαθμών: **πρωτοβάθμια** και **δευτεροβάθμια**.

α) **Πρωτοβάθμια** διαιτητικά δικαστήρια λειτουργούν σε κάθε Πρωτοδικείο, στην έδρα του οποίου υπάρχει Γραφείο Επιθεωρήσεως Εργασίας (που είναι περιφε-

ρειακή υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας). Συγκροτούνται από τέσσερα μέλη (δικαστικό, υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, εκπρόσωπο των μισθωτών και εκπρόσωπο των εργοδοτών).

Τα πρωτοβάθμια διαιτητικά δικαστήρια κρίνουν τις υποθέσεις *στην ουσία* και *εκτιμούν ελεύθερα* τα διάφορα στοιχεία, χωρίς να δεσμεύονται από δικονομικούς τύπους.

Οι αποφάσεις των πρωτοβαθμίων διαιτητικών δικαστηρίων υπόκεινται σε *έφεση* στα *δευτεροβάθμια* διαιτητικά δικαστήρια.

β) *Δευτεροβάθμια* διαιτητικά δικαστήρια υπάρχουν έξι σ' όλη την Ελλάδα (στις πόλεις Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Πάτρα και Χανιά).

Τα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια, όταν δικάζουν μια έφεση, ερευνούν πάλι την υπόθεση στην ουσία της, χωρίς κι αυτά να δεσμεύονται από δικονομικούς τύπους.

33.4 Οι διαιτητικές αποφάσεις.

Διαιτητική απόφαση λέγεται η απόφαση τού διοικητικού διαιτητικού δικαστηρίου που *επιλύει μια συλλογική διαφορά εργασίας*.

Οι διαιτητικές αποφάσεις, όπως και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιβάλλουν κανονιστικούς όρους [παράγρ. 30.5 (στ)], δηλαδή έχουν ισχύ νόμου. Δεν έχουν όμως ενοχικούς όρους, όπως συμβαίνει με τις συλλογικές συμβάσεις [παράγρ. 30.5 (ε)].

Οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να είναι *απολογημένες*. Οφείλουν επίσης να παίρνουν υπόψη τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες των αντιτιθεμένων μερών, και του κοινωνικού συνόλου.

33.5 Η κήρυξη εκτελεστών τών διαιτητικών αποφάσεων.

Αν δεν ασκηθεί έφεση, η απόφαση του πρωτοβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου γίνεται *οριστική* και κηρύσσεται *υποχρεωτική (εκτελεστή)*. Η κήρυξη γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας που δημοσιεύεται μαζί με το διατακτικό της αποφάσεως στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Αν ο Υπουργός παραλείψει να εκδόσει τη σχετική απόφαση, κάθε ενδιαφερόμενη οργάνωση μπορεί να καταθέσει την οριστική διαιτητική απόφαση στο Ειρηνοδικείο, οπότε εφαρμόζονται όσα σχετικά ισχύουν και για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (παράγρ. 32.2).

Οι αποφάσεις των δευτεροβαθμίων δικαστηρίων κηρύσσονται εκτελεστές όπως και εκείνες των πρωτοβαθμίων.

Οι διαιτητικές αποφάσεις που κηρύσσονται εκτελεστές με υπουργική απόφαση ή έχουν κατατεθεί στο Ειρηνοδικείο *έχουν την ίδια θέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Έτσι ισχύει και γι' αυτές ό,τι και για τις συλλογικές συμβάσεις, σχετικά με την κήρυξή τους ως υποχρεωτικών, την καταγγελία, την παράταση ισχύος και τη διάκρισή τους σε είδη.

Η υποχρεωτική ισχύς των διαιτητικών αποφάσεων μπορεί να καθορίζεται σε χρόνο προγενέστερο (αναδρομική ισχύς) ή και μεταγενέστερο από το χρόνο εκδόσεώς τους. Όχι όμως μεταγενέστερο από την 66η μέρα από τότε που ο Υπουργός παρέπεμψε τη συλλογική διαφορά στη διαιτησία.

Παράδειγμα:

Ανάμεσα στη βιομηχανία «Βήτα», που είναι εγκατεστημένη στο Ηράκλειο, και στο προσωπικό της έχει δημιουργηθεί σοβαρή διένεξη, γιατί οι εργαζόμενοι ζητούν αύξηση αποδοχών και συγχρόνως αρνούνται τη μεταβολή του ωραρίου εργασίας, που έχει αποφασίσει ο εργοδότης. Οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις που έγιναν μεταξύ του σωματείου των εργαζομένων και του εργοδοτικού σωματείου που ανήκει ο εργοδότης δεν κατέληξαν σε αποτέλεσμα. Μετά την αποτυχία αυτή, οι εργαζόμενοι προαναγγείλαν εικοσιτετράωρη προειδοποιητική απεργία, ενώ ο εργοδότης υπέβαλε αίτηση στο Υπουργείο Εργασίας, ζητώντας παραπομπή της διαφοράς στη διαιτησία. Το Υπουργείο, αφού έκανε χωρίς επιτυχία τη νόμιμη απόπειρα συνδιαλλαγής, διαβίβασε την υπόθεση στο πρωτοβάθμιο διαιτητικό δικαστήριο Ηρακλείου. Η απόφαση που εκδόθηκε δεν ικανοποίησε τους εργαζόμενους και το σωματείο τους άσκησε εμπρόθεσμα έφεση στο δευτεροβάθμιο διαιτητικό δικαστήριο στα Χανιά. Η απόφαση του δευτεροβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου κηρύχθηκε υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στο διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να κάνουν την απεργία που είχαν προαναγγείλει, αλλά και ο εργοδότης δεν είχε το δικαίωμα να εφαρμόσει το καινούργιο ωράριο.

32.6 Ερωτήσεις.

1. Πότε κινείται η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας;
2. Πώς γίνεται η απόπειρα συνδιαλλαγής;
3. Ποιές είναι οι συνέπειες της υπαγωγής μιας συλλογικής διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία;
4. Πού λειτουργούν και πώς συγκροτούνται τα πρωτοβάθμια διαιτητικά δικαστήρια;
5. Πού λειτουργούν τα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια;
6. Ομοιότητες και διαφορές διαιτητικών αποφάσεων και συλλογικών συμβάσεων.
7. Πώς κηρύσσονται εκτελεστές οι διαιτητικές αποφάσεις;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

34.1 Έννοια.

Απεργία είναι το δικαίωμα των μισθωτών ορισμένου επαγγέλματος ή επιχειρήσεως για σχεδιασμένη και ομαδική αποχή από την εργασία, με σκοπό την άσκηση πιέσεως για την αποδοχή των αιτημάτων τους και με επιθυμία επαναλήψεως της εργασίας όταν εκπληρωθεί ο σκοπός της.

34.2 Η συνταγματική προστασία.

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει την απεργία με τη διατάξη του άρθρου 23, παράγρ. 2:

« Η απεργία αποτελεί δικαίωμα, ασκείται δε υπό των νομίμως συνεστημένων συνδικαλιστικών οργανώσεων προς διαφύλαξιν και προαγωγήν των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων».

Έτσι η συνταγματική προστασία αποτελεί συγχρόνως και οριοθέτηση της απεργίας. Στα πλαίσια της ελληνικής έννομης τάξεως η απεργία προστατεύεται όταν: α) κηρύσσεται από τις νόμιμες συνδικαλιστικές οργανώσεις και β) αποβλέπει στη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Επιτρέπεται επίσης η απεργία ως εκδήλωση **αλληλεγγύης** προς άλλους εργαζόμενους για τους ίδιους πιο πάνω σκοπούς.

34.3 Συνέπειες συμμετοχής.

Η συμμετοχή του μισθωτού σε νόμιμη απεργία δεν μπορεί να θεωρηθεί ως από μέρους του καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Αντίθετα μάλιστα, εκφράζει την εμμονή του στη σύμβαση αυτή, αλλά με καλύτερους όρους. Συνεπώς η απεργία **αναστέλλει** μόνο τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να τη λύνει.

Η συμμετοχή στην απεργία είναι ελεύθερη και για τους μισθωτούς που δεν είναι μέλη της οργανώσεως που την κήρυξε.

Κατά τη διάρκεια της απεργίας ο εργοδότης δεν οφείλει μισθό στους απεργούς.

Κατά κανόνα η συμμετοχή σέ απεργία, πού δέν κηρύχθηκε από οργάνωση που συστάθηκε και λειτουργεί νόμιμα και με τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος, έχει συνέπεια την αυτοδικαίη λύση των συμβάσεων εργασίας των απεργών, χωρίς υποχρέωση αποζημιώσεως από τον εργοδότη.

Ο νόμος απαιτεί για την κήρυξη απεργίας από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση απόφαση της γενικής συνελεύσεως της συνδικαλιστικής οργανώσεως, που να έχει παρθεί με μυστική ψηφοφορία. Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού τους συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

34.4 Καταχρηστική άσκηση.

Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαγορεύεται.

Καταχρηστική άσκηση συνιστά ιδιαίτερα η πραγματοποίηση απεργίας χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση του εργοδότη ή του σωματείου του, για την άμεση διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με σκοπό την εξέταση των αιτημάτων και τη διευθέτηση της διαφοράς. Το ίδιο αποτέλεσμα έχει και η άρνηση των εργαζομένων να δεχθούν προσφορά του εργοδότη ή του σωματείου του ν' αρχίσουν διαπραγματεύσεις. Αντίθετα, θεωρείται ότι υπάρχει προειδοποίηση αν προηγήθηκαν τέτοιες διαπραγματεύσεις.

34.5 Είδη απεργίας.

Υπάρχουν διάφορα είδη απεργίας, όπως:

α) **Γενική** απεργία στα πλαίσια μιας εκμεταλλεύσεως ή ενός επαγγελματικού κλάδου υπάρχει όταν απεργεί το σύνολο των μισθωτών τους, ενώ **μερική** είναι όταν απεργεί μέρος μόνο.

Γενική όμως λέγεται και η πανεργατική, πανεθνική απεργία στην οποία συμμετέχουν οι μισθωτοί όλων των τομέων της οικονομίας όλης της χώρας. Η απεργία αυτή έχει συνήθως έντονο πολιτικό χαρακτήρα.

β) **Πολιτική** απεργία θεωρείται εκείνη που τα αιτήματά της δεν περιορίζονται σε οικονομικές και εργατικές διεκδικήσεις, αλλά επεκτείνονται και σε γενικότερα πολιτικά και κοινωνικά θέματα.

Κάθε απεργιακός αγώνας έχει και πολιτικό χαρακτήρα στο μέτρο που η αγωνιστική διεκδίκηση από τους εργαζόμενους των αιτημάτων τους είναι πολιτική πράξη. Αλλά η καθαρά πολιτική απεργία δεν προστατεύεται από την ελληνική νομοθεσία. Ο χαρακτηρισμός όμως μιας απεργίας ως πολιτικής, μόνο και μόνο επειδή ξεφεύγει από το προκαθορισμένο πλαίσιο διεκδικήσεων, αποτελεί γενίκευση και απλούστευση ενός πολύπλοκου φαινομένου και μπορεί ν' αποδειχθεί κοινωνικά και πολιτικά επικίνδυνος.

γ) **Αδέσποτη** λέγεται η απεργία που δεν κηρύσσεται από συνδικαλιστική οργάνωση, που έχει συσταθεί και λειτουργεί νόμιμα. Η απεργία αυτή θεωρείται παράνομη. Αυτό δεν ισχύει για εργαζομένους σε επιχειρήσεις με μικρό αριθμό εργαζομένων όπου δεν υπάρχει σωματείο (παραγρ. 34.2).

δ) **Προειδοποιητική** είναι η απεργία όταν η κήρυξή της για σύντομο χρονικό διάστημα προμηνύει οριστικό και μακρόχρονο απεργιακό αγώνα, αν δεν ικανοποιηθούν οι διεκδικήσεις.

ε) **Λευκή** απεργία λέγεται η παύση εργασίας, χωρίς απομάκρυνση των απεργών από τους χώρους εργασίας. Σχετική είναι και η **στάση εργασίας**, που είναι λιγώρη αναστολή της εργασίας, με όλα τα χαρακτηριστικά του απεργιακού αγώνα. Επίσης η **επιβραδυντική** απεργία, που πραγματοποιείται με την επιβράδυνση της παραγωγής.

γής σε όλα τα τμήματα της εκμεταλλεύσεως.

Υπάρχουν επίσης απεργίες *αμυντικές, επιθετικές, διαμαρτυρίας, αλληλεγγύης* (παραγρ. 33.2) κλπ.

34.6 Ανταπεργία.

***Ανταπεργία** (lock out) είναι η σχεδιασμένη διακοπή λειτουργίας της επιχειρήσεως από τους εργοδότες στα πλαίσια μιας συλλογικής διαφοράς.*

Η ανταπεργία απαγορεύεται στην Ελλάδα. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται σε περίπτωση ανώτερης βίας. Κι αυτή δεν λύνει τη σύμβαση εργασίας, αλλά μόνο την αναστέλλει (π.χ. όσο διαρκεί, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση καταβολής μισθού).

34.7 Ερωτήσεις.

1. Τί καλείται απεργία;
2. Ποιές προϋποθέσεις βάζει ο νόμος για την κήρυξη απεργίας;
3. Ποιές είναι οι συνέπειες για το μισθωτό που συμμετέχει σε νόμιμη απεργία;
4. Ποιές είναι οι συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία;
5. Πότε η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι καταχρηστική;
6. Αναφέρετε μερικά είδη απεργίας.
7. Ποιά είναι η διαφορά γενικής και μερικής απεργίας;
8. Ποιά λέγεται πολιτική απεργία;
9. Ποιά λέγεται λευκή απεργία;
10. Τί είναι η ανταπεργία;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

35.1 Εισαγωγικά.

Το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων είναι αυτοτελής κλάδος του δικαίου, συγγενής μεν προς το εργατικό δίκαιο, αλλά ανεξάρτητος από κείνο. Στο κεφάλαιο αυτό θα αρκεσθούμε σε μια πολύ γενική επισκόπηση του αντικειμένου του και της λειτουργίας του.

Η **κοινωνική ασφάλιση** αποτελεί μια κοινωνική λειτουργία που έχει για σκοπό την εξυπηρέτηση της ανάγκης εξασφάλισης των πολιτών απέναντι σε ορισμένους φυσικούς και οικονομικούς κινδύνους, όπως οι αρρώστιες, τα γερατειά, ο θάνατος, η ανεργία. Οι κίνδυνοι αυτοί, στα πλαίσια του μεγάλου αριθμού των ασφαλισμένων, μπορούν να υπολογισθούν μαθηματικά.

Η κοινωνική ασφάλιση ανήκει στις υποχρεώσεις του Κράτους και αποτελεί εκδήλωση της μέριμνάς του για την εξασφάλιση και την ευημερία των πολιτών του. Το επιθυμητό και το ζητούμενο σε κάθε κοινωνία είναι η επίτευξη της **καθολικότητας** της κοινωνικής ασφάλισης, δηλαδή η ανάπτυξη της σε σημείο που να καλύπτει ολόκληρο, χωρίς εξαιρέσεις, τον πληθυσμό της χώρας και μάλιστα για όσο το δυνατό περισσότερους ασφαλιστικούς κινδύνους. Αυτό όμως είναι ακόμα δύσκολο για τις περισσότερες χώρες (και για την Ελλάδα), γιατί εμποδίζεται από την έλλειψη των απαραίτητων οικονομικών πόρων. Ειδικά για τους εργαζόμενους, κάθε κατηγορίας, η κοινωνική ασφάλιση υπήρξε βασικό αίτημα και κοινωνική διεκδίκηση. Στη χώρα μας όλοι οι εργαζόμενοι είναι ασφαλισμένοι και απολαμβάνουν ολική ή μερική ασφαλιστική προστασία. Αυτό ισχύει όχι μόνο για τους μισθωτούς που συνδέονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και για τους δημόσιους υπάλληλους, τους ελεύθερους επαγγελματίες, τους αγρότες και για τους περισσότερους εργοδότες.

Όπως σημειώθηκε παραπάνω, η κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων είναι υποχρέωση που κανονικά βαρύνει το Κράτος.

Στην Ελλάδα όμως δεν ασκείται απευθείας απ' αυτό, παρά μόνο για τους δημόσιους υπάλληλους. Για τους άλλους εργαζόμενους υπάρχει ένα πλήθος χωριστών **ασφαλιστικών φορέων**.

35.2 Οι ασφαλιστικοί φορείς.

α) Γενικά.

Ασφαλιστικοί φορείς ονομάζονται οι ειδικοί οργανισμοί, με τη νομική μορφή

του νομικού προσώπου δημόσιου δικαίου, που έχουν αποστολή και σκοπό την παροχή ολικής ή μερικής ασφαλιστικής προστασίας σε ορισμένο κύκλο προσώπων.

Οι ασφαλιστικοί φορείς ονομάζονται συνήθως **Οργανισμοί** ή **Ταμεία** ασφαλίσεως.

Οι ασφαλιστικοί φορείς είναι σήμερα περισσότεροι από 250. Υπάγονται οι πίο πολλοί στην εποπτεία του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Υπάρχουν ασφαλιστικοί φορείς για μισθωτούς (ΙΚΑ, NAT, Ταμεία Ασφάλισης Προσωπικού των διαφόρων Τραπεζών), για αγρότες (ΟΓΑ), για εμπόρους και επαγγελματιοβιοτέχνες που απασχολούνται αυτοτελώς (ΤΑΕ, ΤΕΒΕ), για ελεύθερους επαγγελματίες (ταμεία δικηγόρων, μηχανικών).

β) Γενικός και ειδικός φορείς.

Γενικός φορέας ασφαλίσεως των μισθωτών στην Ελλάδα είναι το **Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων** (ΙΚΑ). Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη του νόμου, στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπάγονται **υποχρεωτικά και αυτοδίκαια** τα πρόσωπα που έχουν ως κύριο επάγγελμα την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αμοιβή.

Σημείωση: Οι ρυθμίσεις που αναφέρονται παρακάτω, αφορούν τους φορείς ασφαλίσεως μισθωτών και αποδίνουν, βασικά, αυτό που ισχύει για τό ΙΚΑ. Άλλοι ασφαλιστικοί φορείς μπορεί να έχουν διαφορετικές επιμέρους ρυθμίσεις.

Ειδικός φορέας ασφαλίσεως μισθωτών λέγονται οι ασφαλιστικοί φορείς που παρέχουν ασφαλιστική προστασία σε ειδικές και ορισμένες για τον κάθε φορέα κατηγορίες προσώπων.

35.3 Κύρια και επικουρική ασφάλιση.

Οι ειδικοί φορείς ασφαλίσεως διακρίνονται σε ειδικούς φορείς **κύριας** ασφαλίσεως και ειδικούς φορείς **επικουρικής** ασφαλίσεως.

α) Ειδικός φορέας κύριας ασφαλίσεως.

Οι περισσότεροι ειδικοί φορείς κύριας ασφαλίσεως που λειτουργούν σήμερα, είχαν συσταθεί πριν από την ίδρυση του ΙΚΑ. Ο νόμος απαγορεύει τη σύσταση νέων, εκτός αν πρόκειται για συγχώνευση ήδη υφισταμένων και τότε όμως είναι προτιμότερη η συγχώνευσή τους στο ΙΚΑ.

Οι ασφαλισμένοι σε ειδικούς φορείς εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΙΚΑ εκτός αν παρέχουν και δεύτερη εργασία που να είναι από τις ασφαλιζόμενες στο ΙΚΑ.

Οι ειδικοί ασφαλιστικοί φορείς δεν προσφέρουν όλοι ίσης εκτάσεως ασφαλιστική προστασία. Έτσι, για παράδειγμα, το Ταμείο Ασφάλισης Εργατών Τύπου έχει κλάδους συντάξεως, ασθένειας και πρόνοιας, το Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχο-υπαλλήλων ασθένειας και πρόνοιας, το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ συντάξεως και ασθένειας, το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Εφημερίδων συντάξεως και ανεργίας, το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο μόνο συντάξεως, ενώ ο Οίκος του Ναύτη μόνο ασθένειας.

β) Ειδικός φορέας επικουρικής ασφαλίσεως.

Οι φορείς επικουρικής ασφαλίσεως (που συνήθως ονομάζονται **επικουρικά τα-**

μεία ή ταμεία αρωγής, ή μετοχικά ταμεία) υφίστανται παράλληλα προς τους φορείς της κύριας ασφαλίσεως και έχουν σκοπό να συμπληρώσουν ή να βελτιώσουν τις ασφαλιστικές παροχές τών ασφαλισμένων σ' αυτούς. Έτσι λ.χ. υπάρχουν επικουρικά ταμεία που παρέχουν υγειονομική περίθαλψη σέ ασφαλισμένους που ο κύριος φορέας δέν τούς παρέχει τέτοια, καί άλλα (τά περισσότερα) που δίνουν παροχές (κυρίως σύνταξη) επιπλέον από εκείνες που τούς εξασφαλίζει ο κύριος φορέας.

Επικουρική ασφάλιση έχουν και πολλοί κλάδοι ασφαλισμένων στο ΙΚΑ, όπως και οι δημόσιοι υπάλληλοι (π.χ. Μετοχικό Ταμείο Πολιτικών Υπαλλήλων, Μετοχικό Ταμείο Στρατού).

Είναι δυνατή η ασφάλιση των εργαζομένων σε περισσότερους από έναν φορείς επικουρικής ασφαλίσεως.

35.4 Οι ασφαλισμένοι.

α) Άμεσα και έμμεσα ασφαλισμένοι.

Άμεσα ασφαλισμένοι είναι εκείνοι που συγκεντρώνουν στο πρόσωπό τους τα στοιχεία που ορίζονται από τον κανονισμό του ασφαλιστικού φορέα ως συστατικά της ιδιότητας του ασφαλισμένου, δηλαδή οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.

Έμμεσα ασφαλισμένοι είναι όσοι καλύπτονται από την ασφαλιστική προστασία χάρη σε ορισμένο βαθμό συγγένειας που έχουν με τον άμεσα ασφαλισμένο. Τέτοιοι είναι η σύζυγος, τα άγαμα παιδιά μέχρι μια ορισμένη ηλικία (που είναι μεγαλύτερη αν σπουδάζουν) και οι γονείς του ασφαλισμένου. Η ασφαλιστική προστασία των έμμεσα ασφαλισμένων μπορεί να εξαρτάται από ορισμένες προϋποθέσεις, όπως ηλικία, οικονομική κατάσταση, συγκατοίκηση με τον άμεσα ασφαλισμένο, αναπηρία κλπ.

β) Πολλαπλή απασχόληση και πολλαπλή ασφάλιση.

Πολλαπλή απασχόληση υπάρχει όταν ο μισθωτός απασχολείται την ίδια περίοδο σε περισσότερους από έναν εργοδότες, που με τον καθένα τους τον συνδέει χωριστή σύμβαση εργασίας (δες και παράγρ. 6.5).

Η πολλαπλή απασχόληση δημιουργεί για το μισθωτό το δικαίωμα και την υποχρέωση για πολλαπλή ασφάλιση. Το ΙΚΑ ασφαλίζει όσους απασχολούνται τό πολύ σε 3 εργοδότες.

γ) Προαιρετική ασφάλιση.

Ο ασφαλισμένος που διακόπτει την εργασία του έχει, με ορισμένες προϋποθέσεις, το δικαίωμα να συνεχίζει προαιρετικά την ασφάλισή του, καταβάλλοντας ο ίδιος την εργατική και την εργοδοτική εισφορά.

δ) Διαδοχική ασφάλιση.

Αν ένας εργαζόμενος αλλάζει ασφαλιστικό φορέα, ως συνέπεια της αλλαγής του επαγγέλματος του (π.χ. από έμπορος γίνεται υπάλληλος) πρόκειται για **διαδοχική ασφάλιση**. Τότε μπορεί να ζητήσει να υπολογισθεί μαζί ο χρόνος ασφαλίσεώς του στους διάφορους φορείς. Η ασφαλιστική παροχή (βασικά, η σύνταξη) χορηγείται από τον χρονικά τελευταίο ασφαλιστικό φορέα.

ε) Εξαιρέση από την ασφάλιση.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση: 1) οι δημόσιοι υπάλληλοι, που, όπως είδαμε, καλύπτονται ασφαλι-

στικά από τον εργοδότη τους — το Κράτος, 2) οι ασφαλισμένοι σε άλλους φορείς κύριας ασφάλισης και 3) ορισμένες άλλες ειδικές κατηγορίες (π.χ. οι αλλοδαποί που απασχολούνται στην Ελλάδα προσωρινά).

35.5 Οι ασφαλιστικοί πόροι.

α) Γενικά.

Για να λειτουργήσουν οι κοινωνικές ασφάλισεις και να μπορούν να χορηγούν τις ασφαλιστικές παροχές, οι ασφαλιστικοί φορείς έχουν ανάγκη από οικονομικούς πόρους. Οι πόροι αυτοί είναι δυνατό να προέρχονται από:

1) **Κρατική επιχορήγηση**, δηλαδή φορολογική επιβάρυνση του κοινωνικού συνόλου.

2) **Ειδική φορολογία** υπέρ ορισμένου ασφαλιστικού φορέα, που επιβάλλεται σε ορισμένο κύκλο συναλλαγών (π.χ. ποσοστό πάνω στην αξία του χαρτοσήμου, υπέρ του ΟΓΑ, ή τέλη σε κάθε συμβόλαιο υπέρ του Ταμείου Νομικών).

3) **Εισφορές** των ασφαλισμένων και των εργοδοτών τους.

β) Οι ασφαλιστικές εισφορές.

Η υποχρέωση καταβολής εισφορών αποτελεί κανόνα στο ασφαλιστικό μας σύστημα. Στηρίζεται δε στην ασφαλιστική σχέση που θεσπίζει αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις. Οι εισφορές αποτελούν την κυριότερη πηγή εσόδων των περισσότερων ασφαλιστικών φορέων.

Οι εισφορές διακρίνονται σε:

- **εισφορά του εργοδότη,**
- **εισφορά του ασφαλισμένου.**

Ανεξάρτητα από το διαχωρισμό αυτό, οι εισφορές καταβάλλονται στο ΙΚΑ ενιαία από τον εργοδότη, που έχει το δικαίωμα να παρακρατεί από το μισθό την εισφορά του μισθωτού.

Ο **υπολογισμός** των εισφορών που είναι να καταβληθούν γίνεται, κατά κανόνα, πάνω στις ημερήσιες ή μηνιαίες αποδοχές που καταβάλλονται πραγματικά στον ασφαλισμένο, με βάση τα ποσοστά ασφαλίσεων που ισχύουν σε κάθε περίπτωση.

γ) Το ασφαλιστικό βιβλιário.

Οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται με την αγορά ειδικών ενσήμων που στη συνέχεια κολλιούνται στο **ασφαλιστικό βιβλιário** του ασφαλισμένου. Το βιβλιário αυτό είναι για τον εργαζόμενο πολύτιμο αποδεικτικό στοιχείο της ασφαλιστικής του ιδιότητας και — κυρίως — των **ημερών εργασίας στην ασφάλιση**.

Οι ημέρες εργασίας στην ασφάλιση είναι βασική έννοια της ασφαλιστικής σχέσης, γιατί απ' αυτές εξαρτώνται οι αξιώσεις τόσο του ΙΚΑ (για την καταβολή των εισφορών) όσο και του ασφαλισμένου (για τις παροχές που δικαιούται, με βάση αυτές τις ημέρες).

35.6 Οι ασφαλιστικοί κίνδυνοι και οι κλάδοι ασφάλισης.

Αντικείμενο και σκοπός των κοινωνικών ασφαλίσεων είναι η αντιμετώπιση των

ασφαλιστικών κινδύνων που συναντά ο ασφαλισμένος.

Ασφαλιστικός κίνδυνος είναι το μέλλον και αβέβαιο γεγονός που ο ερχομός του είναι ανεξάρτητος από τη βούληση του ασφαλισμένου και του δημιουργεί οικονομικές ανάγκες.

Οι κυριότεροι κίνδυνοι που απειλούν τον εργαζόμενο είναι:

α) **Φυσικοί**, όπως ο θάνατος, τα γερατιά, η αρρώστια, η αναπηρία.

β) **Οικογενειακοί** και **κοινωνικοί** όπως ο γάμος, η εγκυμοσύνη, ο τοκετός, η έλθειψη στέγης, η στράτευση.

γ) **Επαγγελματικοί**, όπως η ανεργία, το εργατικό ατύχημα, η επαγγελματική αρρώστια.

Για την αντιμετώπιση των ασφαλιστικών κινδύνων οι ασφαλιστικοί φορείς ιδρύουν αντίστοιχους **κλάδους ασφάλισης** που παρέχουν ανάλογη **ασφαλιστική προστασία**.

Οι κλάδοι ασφάλισης του ΙΚΑ είναι:

— **Ασθένειας**.

— **Συντάξεως**.

35.7 Οι ασφαλιστικές παροχές.

Η ασφαλιστική προστασία που προσφέρει ο ασφαλιστικός φορέας εκφράζεται πρακτικά με τις **ασφαλιστικές παροχές** που δίνει στον ασφαλισμένο.

Το ΙΚΑ προσφέρει τις ακόλουθες παροχές:

α) **Κλάδος ασθένειας.**

Οι παροχές της ασθένειας χωρίζονται σε δυο μεγάλες κατηγορίες:

— **παροχές σε είδος**.

— **παροχές σε χρήμα**.

Για να δικαιούται ένα πρόσωπο τις παροχές της μιας ή και της άλλης κατηγορίας πρέπει να είναι ασφαλισμένο για την αντίστοιχη κατηγορία.

Παροχές σε χρήμα είναι τα **επιδόματα** ασθένειας, ατυχήματος, επαγγελματικής ασθένειας, λουτροθεραπείας, λοχείας και τα έξοδα κηδείας.

Όλες οι άλλες παροχές θεωρούνται **παροχές σε είδος**, άσχετα αν για μερικές απ' αυτές το ΙΚΑ καταβάλλει χρήματα στον ασφαλισμένο.

Οι σπουδαιότερες παροχές σε είδος είναι:

— **Η ιατρική περίθαλψη**. Ο ασφαλισμένος έχει τη δυνατότητα να επισκέπτεται τους γιατρούς στο ιατρείο του ΙΚΑ ή τον οικογενειακό γιατρό που έχει διαλέξει ο ίδιος, ή (στην ανάγκη) να καλέσει γιατρό στο σπίτι του. Επίσης μπορεί να υποβληθεί σε κάθε είδους εξέταση (ακτινολογική, μικροβιολογική κλπ).

— **Η φαρμακευτική περίθαλψη**. Ο ασφαλισμένος δικαιούται να εκτελεί ιατρικές συνταγές για την αγορά φαρμάκων, πληρώνοντας ο ίδιος ένα ποσοστό συμμετοχής.

— **Η νοσοκομειακή περίθαλψη**. Ο ασφαλισμένος έχει δικαίωμα να νοσηλευθεί σε νοσοκομείο που εκείνος επιθυμεί, αρκεί αυτό να έχει σύμβαση με τον ασφαλιστικό φορέα.

Ανάλογα με το πόσο επείγουσα είναι η περίπτωση, ρυθμίζεται η διαδικασία αναγγελίας της εισαγωγής του άρρωστου, η έκδοση εισιτηρίου ή η απόδοση των

εξόδων νοσηλείας που κατέβαλε μόνος του ο ασφαλισμένος.

Αν ο ασφαλισμένος πάσχει από ιδιαίτερα σοβαρή αρρώστια, έχει δικαίωμα να ζητήσει ιατρική ή και νοσοκομειακή περίθαλψη στην αλλοδαπή, για διάγνωση και θεραπεία.

Το βιβλιάριο υγείας.

Το βιβλιάριο υγείας είναι εκείνο που αποδείχνει την ασφαλιστική κάλυψη του ασφαλισμένου από τον κλάδο ασθένειας. Μ' αυτό ο ασφαλισμένος ασκεί τα δικαιώματα που του παρέχονται και απολαμβάνει τις αντίστοιχες παροχές.

Το βιβλιάριο υγείας μπορεί να είναι **ατομικό** (για τους άμεσα ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους γήρατος καί αναπηρίας) ή **οικογενειακό** (για τους έμμεσα ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους θανάτου).

β) Κλάδος συντάξεων.

Οι παροχές της συντάξεως διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες:

- σύνταξη **γήρατος**,
- σύνταξη **αναπηρίας**,
- σύνταξη **θανάτου**.

Σε κάθε περίπτωση το ποσό της συντάξεως καθορίζεται με βάση τρεις συντελεστές: 1) το χρόνο ασφαλίσεως, 2) το ύψος του μισθού και 3) τα οικογενειακά βάρη. Δηλαδή όσες περισσότερες μέρες εργασίας σε ασφάλιση, όσο μεγαλύτερο μισθό και όσα περισσότερα οικογενειακά βάρη έχει ο ασφαλισμένος, τόσο μεγαλύτερη σύνταξη θα πάρει.

Η σύνταξη σχηματίζεται από τη **βασική** και από τις **προσαυξήσεις** για τα οικογενειακά βάρη.

β,1) Σύνταξη γήρατος.

Η σύνταξη γήρατος παρέχεται στον άμεσα ασφαλισμένο. Μπορεί να είναι **πλήρης** ή **μειωμένη**.

- Το δικαίωμα της συντάξεως γήρατος θεμελιώνεται σε δύο προϋποθέσεις:
- ορισμένος αριθμός ημερών εργασίας στην ασφάλιση,
 - ορισμένη ηλικία.

Αν ο ασφαλισμένος έχει συμπληρώσει 10.500 μέρες εργασίας στην ασφάλιση (δηλαδή 35ετία) και έχει ηλικία 58 χρόνων, έχει δικαίωμα για πλήρη σύνταξη. Με λιγότερες μέρες εργασίας (πάντως όχι λιγότερες από 4000 περίπου) ο ασφαλισμένος μπορεί να πάρει σύνταξη στην ηλικία των 65 αν είναι άνδρας και των 60 αν είναι γυναίκα.

Ο ασφαλισμένος που συμπλήρωσε τα 60 χρόνια και η ασφαλισμένη που συμπλήρωσε τα 55 έχουν δικαίωμα να ζητήσουν μειωμένη σύνταξη γήρατος. Απαιτείται και πάλι ο ίδιος, όπως για την πλήρη σύνταξη, αριθμός ημερών εργασίας και το ποσοστό μειώσεως της συντάξεως καθορίζεται σύμφωνα με τον αριθμό των μηνών που λείπουν από το κανονικό όριο ηλικίας.

β,2) Σύνταξη αναπηρίας.

Ο ασφαλισμένος δικαιούται σύνταξη αναπηρίας αν έχει:

- ορισμένο βαθμό αναπηρίας (67% ή περισσότερο),

— ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας στην ασφάλιση, πριν να γίνει ανάπηρος. Αν η αναπηρία οφείλεται σε εργατικό ατύχημα, ο ασφαλισμένος παίρνει σύνταξη έστω κι αν έχει μόνο μια μέρα εργασίας.

Αν ο βαθμός αναπηρίας είναι μικρότερος από 67% αλλά μεγαλύτερος από 50%, ο ανάπηρος ασφαλισμένος μπορεί να πάρει μειωμένη **σύνταξη μερικής αναπηρίας**.

β.) Σύνταξη θανάτου.

Όταν πεθάνει ο ασφαλισμένος ή ο συνταξιούχος ορισμένα μέλη της οικογένειάς του έχουν δικαίωμα να πάρουν σύνταξη που το ποσό της είναι ποσοστό της βασικής συντάξεως που έπαιρνε (αν ήταν ήδη συνταξιούχος) ή είχε δικαίωμα να πάρει (αν εργαζόταν ακόμα) αυτός που πέθανε.

Δικαίωμα για τέτοια σύνταξη έχουν:

- η χήρα του ασφαλισμένου,
- ο χήρος της ασφαλισμένης, αν είναι άπορος κι ανάπηρος,
- τα ανύπανδρα παιδιά κάτω από 18 χρονών (ή και μεγαλύτερα, αν είναι ανάκα-να),

- οι γονείς του ασφαλισμένου, εφ' όσον τους συντηρούσε εκείνος,
- τα ορφανά εγγόνια, σε ορισμένες περιπτώσεις.

Ο συνταξιούχος αυτής της κατηγορίας μπορεί να εργάζεται, χωρίς συνέπεια για τη σύνταξη που παίρνει.

35.8 Άλλοι οργανισμοί ασφαλιστικού χαρακτήρα.

Πριν κλείσουμε το κεφάλαιο για τις κοινωνικές ασφαλίσεις, πρέπει ν' αναφέρομε τρεις οργανισμούς (που είναι κι αυτοί ν.π.δ.δ.) που, ενώ δε μπορούν να καταχθούν μαζί με τους υπόλοιπους ασφαλιστικούς φορείς, έχουν ασφαλιστικό χαρακτήρα και μάλιστα γενικό, αφού καλύπτουν όλους μισθωτούς. Είναι οι:

- **Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)** που αποτελεί το βασικό φορέα καλύψεως των κινδύνων της ανεργίας και της στρατεύσεως.

- **Εργατική Εστία** που καλύπτει κοινωνικού χαρακτήρα ανάγκες των εργαζομένων (ψυχαγωγία) καθώς και επιμορφωτικούς σκοπούς.

- **Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας** που μεριμνά για την αντιμετώπιση των στεγαστικών αναγκών των μισθωτών.

35.9 Ερωτήσεις.

1. Ποιός είναι ο σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης;
2. Αναφέρετε φυσικούς και οικονομικούς κινδύνους που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος.
3. Τί ονομάζονται ασφαλιστικοί φορείς;
4. Πώς διακρίνονται οι ασφαλιστικοί φορείς;
5. Ποιοί εργαζόμενοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ;
6. Ποιοί λέγονται ειδικοί ασφαλιστικοί φορείς;
7. Ποιός είναι ο σκοπός των φορέων επικουρικής ασφάλισης;
8. Ποιοί ονομάζονται άμεσα ασφαλισμένοι στον ασφαλιστικό φορέα;
9. Ποιοί ονομάζονται έμμεσα ασφαλισμένοι;
10. Πότε υπάρχει πολλαπλή απασχόληση του μισθωτού και τί συνέπειες έχει για την ασφάλισή του;
11. Πότε υπάρχει διαδοχική ασφάλιση;

12. Ποιοί είναι οι ασφαλιστικοί πόροι;
 13. Πώς διακρίνονται οι ασφαλιστικές εισφορές;
 14. Πώς καταβάλλονται οι ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ;
 15. Σε ποιά βάση υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές;
 16. Τι ονομάζονται ημέρες εργασίας στην ασφάλιση;
 17. Τι ονομάζεται ασφαλιστικός κίνδυνος;
 18. Ποιοί είναι οι κυριότεροι ασφαλιστικοί κίνδυνοι;
 19. Ποιοί είναι οι κλάδοι ασφαλίσεως του ΙΚΑ;
 20. Πώς διακρίνονται οι παροχές ασθένειας;
 21. Ποιές είναι οι παροχές σε χρήμα του κλάδου ασθένειας;
 22. Ποιές είναι οι σπουδαιότερες παροχές σε είδος;
 23. Πόσων ειδών βιβλιάρια υγείας υπάρχουν;
 24. Σε ποιές κατηγορίες διακρίνονται οι παροχές συντάξεως;
 25. Με βάση ποιούς συντελεστές καθορίζεται το ύψος της συντάξεως;
 26. Πώς διακρίνονται οι συντάξεις γήρατος;
 27. Πότε δικαιούται ο ασφαλισμένος σύνταξη ολικής αναπηρίας;
 28. Πότε δικαιούται σύνταξη μερικής αναπηρίας;
 29. Ποιοί έχουν δικαίωμα για σύνταξη θανάτου;
 30. Ποιοί είναι οι τρεις οργανισμοί ασφαλιστικού χαρακτήρα που καλύπτουν όλους τους μισθωτούς και ποιούς κινδύνους ασφαλίζει ο καθένας τους;
-

ΑΛΦΑΒΗΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ

Με μαύρα στοιχεία σημειώνονται οι παράγραφοι όπου γίνεται ανάλυση του όρου, ή ιδιαίτερη αναφορά σ' αυτόν. Οι όροι *εργασία, εργοδότης, μισθωτός*, ευρετηριάζονται μόνο στις κυριότερες αναφορές τους. Δεν ευρετηριάζονται τα παραδείγματα και οι ερωτήσεις.

Α

Αγωγή	21.4 - 27.3.γ	δικαίωμα για	8.5
Αδεια	4.3 - 15.1 - 23.1	- εβδομαδιαία	10.1
άνευ αποδοχών	15.1	ημερήσια	10.1
αποδοχές	23.5	μερική	10.6
- αποζημίωση για μη λήψη	23.9	όρια	10.1 - 10.3
αυτούσια	23.4	- παράνομη	13.3
- γονική	23.10	πλήρης	10.5 - 10.6
- διάρκεια	23.3	- - - - -	
- έκτακτη	22.2.ε	πολλαπλή	6.5 - 35.4.β
- κατάτμηση	23.4	υπερρωριακή	11.1
- μεταφορά	23.4	υποχρέωση για	22.4
- προϋπόθεση	23.2	Απάτη	6.3.6
- τρόπος χορηγήσεως	23.4	Απειλή	6.3.6
Αδίκημα	21.4	Απειρία	6.3.στ - 17.2
Αεροσυναδοί	8.3.β	Απεργία	2.4 - 15.1 - 28.6 - 33.
Αίρεση	6.6 - 6.7		34.1
Αισχροκερδής		- αδέσποτη	34.5
μισθός	17.2	- αλληλεγγύης	34.5
σύμβαση	6.3.στ	αμυντική	34.5
- τιολογία	33.4	- γενική	34.5
Αμέλεια	24.1 - 24.3	- διαμαρτυρίας	34.5
Αμοιβή		- - - - -	
δες & αποδοχές, μισθός)	5.5.δ	είδη	34.5
αρχή ισης	2.5 - 3.2.α	επιβραδυντική	34.5
- νυκτερινής εργασίας	12.2	επιθετική	34.5
- πρόσθετη	20.2.	καταχρηστική άσκηση	34.4
- συστήματα	4.7	λευκή	34.5
- υπερωρίας	11.2.α	μερική	34.5
Ανάγκη	6.3.στ - 17.2	- πολιτική	34.5
Ανάπαυση εβδομαδιαία	13.1	- - - - -	
Αναστολή παροχής εργασίας	15.1	προειδοποιητική	34.5
Ανεξάρτητες υπηρεσίες	4.1.α - 5.2.α - 5.5α	- συμμετοχή σε	34.3
Ανεργία	6.2 - 35.1 - 35.6	- - - - -	
Ανήλικοι	5.3.α - 6.3.α - 12.3	συνέπειες συμμετοχής	34.3
	23.3.γ	Αποδοχές	
Ανικανότητα	24.1 - 24.3	ίδες & αμοιβή, μισθός)	
Ανταγωνισμού απαγόρευση	9.1	- άδειας	23.5 - 23.7
Ανταπεργία	15.1 - 32.2 - 34.6	- έκτακτες	20.1
Αντιπαροχή	4.4 - 4.6 - 4.7	- τακτικές	4.7 - 20.1
	5.2.δ, 5.3.β,	Αποδοχή	6.1 - 6.7 - 6.8 - 25.2
	6 - 16.1 - 16.2		25.4.γ
	7.4.α	Αποζημίωση	20.1 - 21.4 - 23.9
Αξίωση		- εργατών	24.3 - 25.4.α - 27.3.β
Απασχόληση		υπαλλήλων	27.4
(δες & εργασία)	4.1.α - 4.5	Απόλυση	27.4.δ
			27.4.γ
			27.1 - 27.3.γ

— απαγόρευση	23.7	ΑΤΑ	17.5
— ομαδική	27.7	Ατύχημα εργατικό	24.1 - 35.7.β2
Απόφαση διαιτητική (δες διαιτητική απόφαση)		Αύξηση	22.3
Απόφαση υπουργική	17.2 - 17.3 - 20.4	Αυτόματη Τιμαριθμική	17.5
	32.2 - 33.5	Αναπροσαρμογή	
Αποχή	16.3 - 34.1	Β	
Αργίες	13.2	Βιβλιάριο	
— προαιρετικές	13.2	— ασφαλιστικό	35.5.γ
— προσαύξηση μισθού	13.3	— υγείας	35.7.α
— υποχρεωτικές	13.2	Βλάβη	
Αρρώστια	15.1 - 16.3	— ηθική	25.3
Αρχή		— υλική	25.3
— αυτονομίας κοινωνικής	2.6 - 2.7 - 3.1.β	Βούληση	6.3.6 - 29.2
— ειρήνης κοινωνικής	2.9 - 34.1	— δόλωση	6.1 - 6.3.β
— ελευθερίας εργασίας	2.4	— ελαττώματα	29.3
— ελευθερίας συμβάσεων	6.2 - 17.2		
— ελευθερίας συνδικαλισμού	2.8	Γ	
— εύνοιας	30.5.γ	Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας	6.2 - 27.3.γ
— ίσης αμοιβής	2.5 - 3.2.α	Γ.Σ.Ε.Ε.	29.4 - 31.2
— ίσης μεταχειρίσεως	2.5 - 22.3	Γυναίκες	5.3.α - 12.3 - 23.10
— προστασίας κοινωνικής	2.2		
— προστασίας προσωπικότητας	2.3	Δ	
— συλλογικοποιήσεως		Δανεισμός μισθωτού	7.4.β
— των σχέσεων εργασίας	2.7	Δημόσια τάξη	
— φιλελεύθερη	2.2 - 16.2	— διάταξη, κανόνας	3.2.γ - 10.3
Αστικός Κώδικας	3.2.γ - 5.1 - 5.2	Δημόσιοι υπάλληλοι	
	24.1 - 30.3	(δες: υπάλληλοι)	
— ορολογία	5.2.6	Διαγωνισμός προσλήψεως	6.7
Ασφάλιση		Διαθεσιμότητα	15.1
— διαδοχική	35.4.δ	Διαίτησία υποχρεωτική	28.5 - 28.6 - 33
— εξαίρεση από	35.4.ε	Διαιτητική απόφαση	2.9 - 3.1.β - 4.3
— επικουρική	35.3.β		13.3 - 17.2 - 17.3
— κλάδοι	35.6		19.2 - 33.4
— κλάδος ασθενοείας	35.7.α	— ισχύς	33.5
— κλάδος συντάξεως	35.7.β	— καταγγελία της	33.5
— κοινωνική	35.1	— κήρυξη της εκτελεστής	33.5
— κύρια	35.3.α	— οριστική	33.5
— πολλαπλή	35.4.β	— υποχρεωτική	33.5
— προαιρετική	35.4.γ	Διαιτητικά δικαστήρια	33.1 - 33.3 - 33.4
Ασφαλισμένοι	35.4 - 35.7.β	Διαπραγματεύσεις	
— άμεσα	35.4.α	— ατομικές	6.1
— έμμεσα	35.4.α	— συλλογικές	1.3.β - 2.7 - 28.1
Ασφαλιστική εισφορά	21.3 - 35.4.γ		28.5 - 34.4
	35.5α - 35.5.β		
Ασφαλιστικοί κίνδυνοι	35.1 - 35.6	Διαφορά συλλογική	
Ασφαλιστικές παροχές	35.7	(δες: συλλογική διαφορά)	
— ασθένειας	35.7.α	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας	1.3.ε
— σε είδος	35.7.α	Διευθυντικές εξουσίες	
— σε χρήμα	35.7.α	(δες: διευθυντικό δικαίωμα)	
— συντάξεως	35.7.β	Διευθυντικό δικαίωμα	4.2 - 4.6 - 4.8.β
Ασφαλιστικοί πόροι	35.5		5.4 - 7.4.β - 7.6.β
Ασφαλιστικοί φορείς	35.1 - 35.2		8.3.α - 8.5 - 14.1
— επικουρικής ασφαλίσεως	4.3 - 35.3.β		18.3 - 25.2
— κύριας ασφαλίσεως	35.3.α	— κατάχρηση	8.3.β
— μεταβολή	35.4.δ - 35.7.α		

αιο		Εξαρτημένη εργασία (δες: εργασία εξαρτημένη)	
– αστικό	1.1	Εξάρτηση	4.2 - 5.3.γ
– βυζαντινορωμαϊκό	5.2.6	– λειτουργική	4.2
– δημόσιο	1.1	– οργανική	4.2
– ενοχικό	1.1	– στην πολλαπλή απασχόληση	6.5
– εργατικό		– συνθήκες	4.4
ς: εργατικό δίκαιο)		Εξουσία διευθυντική	
– εσωτερικό	1.3.ε	(δες: διευθυντικό δικαίωμα)	17.1
– ιδιωτικό	1.1	Επάγγελμα	4.3 - 34.1 - 34.5
– κοινωνικών ασφαλίσεων	35.1	– ανθυγιεινό	4.3 - 20.3.γ - 23.3.γ
αισπραξία		Επαγγελματίας ελεύθερος	4.1.α
– μονομερής	26.3.α	Επαγγελματικές οργανώσεις	
αίωμα-τα		(δες: συνδικαλιστικές οργανώσεις)	
– ανθρώπινα	2.1 - 2.3 - 3.2.α	Επιδόματα	2.5 - 20.3
– απεργίας	34.2	– άδειας	20.3.6 - 23.5 - 23.6
– διαπλαστικό	26.3.α		27.4.β
– διευθυντικό		– ανθυγιεινής εργασίας	20.3.γ
ς: διευθυντικό δικαίωμα)		– γάμου	20.3.α
– επισχέσεως	21.4	– πολυετίας	20.3.β
– ίσης μεταχειρίσεως	8.5	Επιπολαιότητα	6.3.στ - 17.2
– κατάχρηση	8.3.β	Επιτροπή Υγιεινής και	
– κοινωνικά	2.1 - 2.2 - 2.3 - 3.2.α	Ασφάλειας της Εργασίας	24.3
– παραίτηση από	26.3.β	Επιχείρηση	1.2 - 2.9 - 4.8.α
– συνεταιρίζεσθαι	29.2		4.8.β - 7.5 - 7.6.α
– υποκαταστάσεως	7.3.β		8.2 - 8.4 - 10.9 - 18.4
λος	24.3		23.3 - 28.1 - 33.1
υλεία	0.1	– κοινής ωφέλειας	30.5
αστηριότητα δημόσια, κοινωνική	8.3.β	– πρακτική της	5.4
σφήμιση	9.1	Εργαζόμενος	
ιρα	2.5 - 20.4 - 27.4.β	(δες: μισθωτός)	
		Εργασία	
		(δες & απασχόληση)	0.1 - 5.4 - 2.3
κυμοσύνη	15.1	– αναγκαστική	2.4
λιμο	1.4 - 3.3	– ασφάλεια	24.3
ικότητα	4.3 - 7.6.α - 17.1	– γενικά	4.1.α
ήνη κοινωνική	29.1	– διακοπή	10.7 - 10.8
ήνης υποχρέωση	2.9	– διάρκεια	10.7 - 18.3 - 18.4
ηνοδικείο	32.2 - 33.5	– διαφορετικές	7.6ε
ιφορά ασφαλιστική		– είδος	4.1.γ - 4.3 - 7.6
ς: ασφαλιστική εισφορά)		– ελαττωματική παροχή	15.2
μετάλλευση	1.2 - 4.2 - 4.6 - 4.8.α	– εξαρτημένη	4.1 (α) - 4.2 - 4.4
	4.8.β - 7.6.α - 8.4		5.2.α
	8.5 - 14.1 - 19.1 - 34.5	– εργατικού δικαίου έννοια	4.1.β
μισθωτής	4.4	– κανονική	7.6.α
τέλεση αναγκαστική	21.4	– κανονισμός	
εύθερη εκτίμηση στοιχείων	33.3	(δες: κανονισμοί εργασίας)	
ευθερία		– μίσθωση	
– εργασίας	2.4	(δες: μίσθωση εργασίας)	
– συμβάσεων	6.2 - 17.2	– νυκτερινή	12.1 - 13.3 - 27.4.β
– συνδικαλισμού	2.8 - 28.1 - 29.2	– μεταβολή είδους	7.6.γ
τολή		– μη παροχή	15.1
– ανήθικη	8.3.β	– παρεμφερείς	7.6.6
– αντίθετη σε συμβ. εργ.	8.3.β	– παροχή	
– εργοδότη	8.3.α-β	(δες & παροχή)	4.4 - 5.3 (α) - 7.1
– παράνομη	8.3.β	– πνευματική	4.1.γ - 4.5
– σύμβαση	5.5.6	– προπαρασκευαστικές	7.6.6
		– προσφορά	7.2
		– σκοπός	4.1.6

· στάση	33.5	Θ	
-- στοιχεία	4.1.β	Θάνατος	
συνθήκες	4.2	— από ατύχημα εργατικό	24.3
συμπληρωματικές	7.6.δ	— εργοδότη	7.5 - 26.1.γ
— υγιεινή	24.3	— μισθωτού	24.3 - 26.1.γ
σωματική	4.1.γ - 4.5	— σύνταξη	35.7.β3
· υπερωριακή	11.1 - 13.3 - 27.4.β		
χρόνος πραγματικής	10.7		
Εργάτες	4.5 - 23.3.γ - 23.9	I	
	27.2.β	Ιδέες θρησκευτικές, πολιτικές	8.3.β
Εργατικά Κέντρα	29.4	ΙΚΑ	24.3 - 35.2 - 35.2
Εργατική Εστία	35.8		35.3 - 35.4.β - 35.7
Εργατική πολιτική	1.3.6		
Εργατικό ατύχημα		Ικανότητα συνάψεως	
(δες: ατύχημα)		— ατομικής συμβάσεως	6.3.α
Εργατικό Δίκαιο	2.3 - 4.1 - 4.8.β	— συλλογικής συμβάσεως	30.2 - 30.5α
	24.1 - 34.1	Ίση μεταχείριση	
-- αντικείμενο	1.2	(δες: μεταχείριση ίση)	
-- αρχές	2.1	Ισοτιμία νομική	8.4
— βασικές έννοιες	4.	Ισχύς κανονιστική	3.1.β
— ειδική νομοθεσία	3.2.γ		
έννοια	1.1		
πηγές αυτόνομες	3.1.β - 29.5.ζ		
πηγές (διάκριση)	3.1	K	
-- πηγές κοινές	3.1.α	Καλή πίστη	7.6.ε - 8.1 - 8.2
-- συλλογικό	8.4 - 34.1	Κανονισμοί εργασίας	3.1.β - 8.3.Α
-- χαρακτηριστικά	1.3		8.4 - 8.5 - 14.3
Εργοδότης	0.1 - 1.2 - 2.2 - 2.3		15.3.β
	4.1.β - 4.6 - 5.4	Καταγγελία ατομικής συμβάσεως	21.4 - 25.3 - 25.4
-- Θάνατος	7.5 - 26.1.γ	— άκυρη	26.3.γ - 27.3.γ - 2
μεταβολή προσώπου	4.6 - 7.5	— αόριστου χρόνου	4.5 - 5.3.γ - 27.1 -
Έργου σύμβαση	5.5.β - 18.3 - 29.3	— άτακτη	27.2.β - 27.4.α - γ
Ερμηνεία	2.2	— καταχρηστική	27.3.γ
Εταιρία	5.5.γ - 18.4 - 30.3	— ορισμένου χρόνου	26.3
Ετερονομία	2.6	— τακτική	27.2.α - 27.4.α - γ
Ευθύνη		Καταγγελία συλλογικής συμβάσεως	32.5 - 33.2
-- αντικειμενική	24.1 - 24.3	Κατάσχεση	21.4
— αστική	9.1 - 15.3.α - 30.5η	Κεφαλαιοκρατικό σύστημα	28.1
— για μη παροχή	15.1.α	Κίνδυνοι	
— πειθαρχική	9.1 - 15.3.β	(δες: ασφαλιστικοί κίνδυνοι)	
ποινική	9.1 - 11.3 - 30.5.η	Κίνημα συνδικαλιστικό	28.1 - 29.1
Έφεση	33.3	Κλάδοι ασφαλίσεως	
Εφημερίδα Κυβερνήσεως	33.5	(δες: ασφαλίσεως κλάδοι)	
		Κοινωνική	
		— ασφάλιση	
		(δες: ασφάλιση κοινωνική)	
		— αυτονομία	2.6 - 2.7 - 3.1.β
		— ειρήνη	2.9 - 34.1
		— λειτουργία μισθού	16.2
		— πολιτική	1.3.6
		— προστασία	2.2
		— συμπεριφορά	8.3.β
		Κρατήσεις	21.3
		Κράτος	28.1 - 29.2 - 29.4
			35.1 - 35.4.ε
		Κυριακές	12.2 - 13.1 - 13.3
			27.4.β

Ο

ως σπουδαίος εία	16.3 16.3 - 35.7.α	Οργανισμός — Ασφαλίσεως Εργατικού Δυναμικού — (ΟΑΕΔ) 6.2 - 27.3.γ - 35.8 — ασφαλιστικοί (δες: ασφαλιστικοί φορείς) — εργατικής Κατοικίας 35.8 Οργανώσεις (δες: συνδικαλιστικές οργανώσεις) Όρια χρονικά 10.10 Όροι — ενοχικοί 33.4 — εργασίας (μεταβολή) 33.2 — κανονιστικοί 30.5.ε - στ - η - 33.4
αβολή βλαπτική μονομερής συλλογικής συμβάσεως άθεση αχείριση ίση θός & αμοιβή, αποδοχές)	7.6.γ - 25.1 7.6.γ - 25.3 8.5 - 25.2 28.3 14.3 - 25.3 2.5 - 8.5 - 22.3 4.3 - 4.7 - 16.1 17.3 17.3 4.7 - 20.1 - 20.2 - 20.3 27.4.β 7.6.ε 18.2 5.3.β - 21. 18.1 - 18.3 18.1 - 18.3 4.7 - 10.5 - 17.1 - 17.2 17.3 16.2 18.1 - 18.4 18.2 - 20.4 - 21.1 4.7 - 13.3 - 17.3 - 17.4 18.1 13.3 13.3 - 27.4.β 4.7 - 19.2 6.4 4.7 - 5.3.β - 17.2 - 17.4 4.7 - 5.3.β - 17.4 4.5 18.1 - 18.5 19.1 4.7 - 18.1 - 18.2 3.2.γ - 5.2.α - 6 4.4 - 5.2.δ 0.1 - 1.2 - 2.2 - 4.1.β 4.4 - 4.6 - 5.4 - 8.3.β 7.4.β 21.4	Π Παραγραφή 21.4 Παράπτωμα πειθαρχικό 15.3.β Παροχές ασφαλιστικές (δες: ασφαλιστικές παροχές) Παροχή 4.4 - 4.6 - 5.2.δ 5.3.α - 5.3.δ 16.2 - 19.2 19.2 35.7.α 6.3.γ 21.4 15.3.β — σε είδος Περίθαλψη Πλάνη Πλειστηριασμός Ποινή πειθαρχική Πόροι (δες: ασφαλιστικοί πόροι) Προαγωγή 22.3 Προμήνυση 27.2.α - 27.6 Προσβολή προσωπικότητας (δες: προσωπικότητα) Προστασία 22.2.α — προσωπικότητας 2.3 — συνταγματική 2.1 - 2.3 Προσύμφωνο 6.1 Πρόσωπα — νομικά 4.4 - 4.6 - 4.8.α — ν.π.δ.δ. 4.4 - 30.2 - 31.5 — φυσικά 4.4 - 4.6 - 4.8.α Προσωπικότητα 0.1 - 0.2 - 1.3.γ - 3.2.α 22.1 - 22.2 - 22.4 8.3.β - 22.4 - 25.3 6.1 - 6.7 6.8
ως	3.1.α - 3.2.γ - 6.3.στ 25.1	Ρ Ρύθμιση συλλογική 1.3.β

Σ

Σκάνδαλο δημόσιο	8.3.β
Στράτευση	15.1 - 35.8 - 20.3.β
Συλλογικές διαπραγματεύσεις (δες: διαπραγματεύσεις)	
Συλλογική διαφορά	28.1 - 28.2 - 28.5 28.7 - 33.2 - 33.4
Σύμβαση εργασίας ατομική	4.1.β - 5.4
— αιχροκερδής	6.3.στ
— άκυρη	5.4 - 6.3.γ - στ. 1 1.3 17.2
— ακυρώσιμη	6.3.γ - δ
— αναστολή	34.3
— αντικείμενο	5.3.α
— αορίστου χρόνου	4.5 - 5.3.β
— αρχική	5.1
— διάρκεια	5.3.β
— δοκιμαστική	6.6
— εικονική	6.3.γ
— έννοια	5.1
— εξαρτημένης	5.1
— καταγγελία	
(δες: καταγγελία ατομικής σ.ε.)	
— κατάρτιση	5.1 - 6.1
— ομαδική	5.5.ε - 6.4
— ορισμένου χρόνου	5.3.β
— περιορισμός	5.3.α
— προϋποθέσεις κατάρτισεως	6.3
— στην πολλαπλή απασχόληση	6.5
— στοιχεία	5.3
— συγγενείς σχέσεις	5.5
— συνάψεως ικανότητα	6.3.α
— τύπος	6.3.ε
Σύμβαση εργασίας διεθνής	1.3.ε - 3.1.α 3.2.β - 29.2
Σύμβαση εργασίας συλλογική	1.2 - 1.3.γ - 2.6 2.9 - 3.1.β - 4.3 - 4.5 6.2 - 13.3 - 17.2 17.3 - 17.4 - 19.2 28.1 - 28.5 - 30.1 33.4 - 33.5
— δημοσίευση	32.2
— διάρκεια	32.4
— εθνική γενική	4.3 - 17.1 - 17.3 - 31.2
— εθνική ομοιοεπαγγελματική	31.3
— είδη	31.1
— ειδική	31.5
— ισχύς	32.3
— καταγγελία	
(δες: καταγγελία σ.σ.ε.)	
— κατάρτιση	32.4
— κατάρτιση	32.1
— συνάψεως ικανότητα	30.2 - 30.5.α
— τοπική ομοιοεπαγγελματική	31.4
— υποχρεωτική γενική	30.5.β

Σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών	4.4 - 5.5ε
Συμπεριφορά μισθωτού	8.3.β
Συμφέρον	
— ατομικό - συλλογικό	28.4
Συμψηφισμός μισθού	21.4
Συναίνεση	25.2
Συνδιαλλαγής απόπειρα	32.1
Συνδικαλισμός	28.7 - 29.1
— ελευθερία	
(δες: ελευθερία)	
— προστασία	29.1 - 29.2
Συνδικαλιστικό κίνημα	
(δες: κίνημα)	
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	0.2 - 1.2 - 2.8 4.3 - 6.2 - 17.4 - 2 30.2 - 30.5.β - 34. 34.5 - 34.1 - 29.2
—ομοιοεπαγγελματικές	29.4
—πρωτοβάθμιες-δευτεροβάθμιες	29.4
— τοπικές	29.4
Συνδικαλιστικά στελέχη	27.3.γ - 28.1 - 29.
Συνδικάτα	
(δες: συνδικαλιστικές οργανώσεις)	
Συνομοσπονδία	31.2 - 29.4
Σύνταγμα - Σύνταγματική διάταξη	1.3.ε - 2.1 2.2 - 2.4 - 2.5 - 2.1 3.1.α - 3.2.α - 30. 34.2 - 29.2
Σύνταξη	35.7.β
— αναπηρίας	35.7.β2
— γήρατος	35.7.β1
— θανάτου	35.7.β3
Σχέση έννομη	4.1.α - 4.1.β
Σχέση εργασίας	5.4
— εξαρτημένης	1.2 - 4.1.β
— λύση (αορίστου χρόνου)	26.
— λύση (ορισμένου χρόνου)	27.
— μεταβολή	25.
— συλλογικοποίηση	2.7
Σωματεία	
(δες & συνδικαλιστικές οργανώσεις)	
— ενώσεις	30.2 - 29.1 - 29.2 29.4
— εργατικά	2.8
Τ	
Ταμεία	
(δες: ασφαλιστικοί φορείς)	
Τάξη έννομη	34.2
Τοκετός	16.3
Τόπος	
— εκτός έδρας	14.2
— καταβολής μισθού	21.2
— μετάβαση	10.7
— παροχής	8.5

Τρόπος εκπληρώσεως	18.3 - 18.4	Υπουργείο - Υπουργός Εργασίας	30.5.β 31.3 - 32.5 - 33.1 33.3 - 33.5
Υ			
Υγεία		Φ	
- κίνδυνος πρυστασία	8.3.β 22.2.α, 24.3	Φιλελεύθερη αρχή	2.2 - 16.2
Υπαιτιότητα	16.3 - 24	Φόρος Εισοδήματος	21.3
Υπάλληλοι	4.5 - 23.3.γ 23.9 - 27.2.α - β 1.2 - 35.1 - 35.3β 35.4.ε	Χ	
- δημόσιοι		Χαρτόσημο	21.3
Υπερεργασία	10.4 - 11.1	Χρόνος	
Υπερημερία	15.1.β	- βασικός	23.2 - 23.3.α
Υπερωρίες	10.4 - 11.1 - 12.2 20.1 11.2 11.3	- ελεύθερος	23.1
νόμιμες		- εύλογος	26.3.β
παράνομες		- καταβολής μισθού	21.1
Υπηρεσίες ανεξάρτητες (δες: ανεξάρτητες υπηρεσίες)		- μεταβάσεως	10.7
Υποχρέωση		- πραγματικής εργασίας	10.7
- για απασχόληση	22.4	Ω	
- ειρήνης	2.9	Ωράριο	4.3 - 10.1 - 10.2
- εκπλήρωση	7.3	- διακεκομμένο	8.3 - 10.8
- επιμέλειας	8.1 - 8.2 - 9.	- ελαστικό	10.9
- εργοδότη	5.3.β	- μειωμένο	10.5
- εχεμύθειας	9.1	- νόμιμο	10.3 - 10.9 - 11.1
- παροχής εργασίας	4.4ε - 7.3.α	- πλήρους απασχολήσεως	10.6
- πίστωσης	9.1	- συμβατικό	10.5
- πρόνοιας	22.2	- συνεχές	8.3 - 10.8
συμμορφώσεως	8.1 - 8.3	Ώρες απασχολήσεως	
Υποχρεωτική διαίτησία (δες: διαίτησία)		- ανώτατο όριο	6.5
Υπουργική απόφαση (δες: απόφαση)		- αύξηση	8.5
		Ωρομίσθιο	18.2

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

0.1	Γενικά	1
0.2	Η γένεση του εργατικού δικαίου	1
0.3	Η σημερινή εικόνα	1
0.4	Ερωτήσεις	2

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Έννοια, αντικείμενο και χαρακτηριστικά του Εργατικού Δικαίου

1.1	Έννοια	3
1.2	Αντικείμενο	3
1.3	Χαρακτηριστικά	3
1.4	Ερωτήσεις	4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου

2.1	Γενικά	5
2.2	Η αρχή της κοινωνικής προστασίας	5
2.3	Η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας	6
2.4	Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας	6
2.5	Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως	6
2.6	Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας	6
2.7	Η αρχή της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργασίας	7
2.8	Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού	7
2.9	Η αρχή της κοινωνικής ειρήνης	7
2.10	Ερωτήσεις	7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Οι πηγές του Εργατικού Δικαίου

3.1	Διάκριση των πηγών	8
3.2	Ο νόμος ως πηγή του εργατικού δικαίου	8
3.3	Το έθιμο	9
3.4	Ερωτήσεις	9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Βασικές έννοιες του Εργατικού Δικαίου

4.1	Η Εργασία	10
4.2	Η εξαρτημένη εργασία	12
4.3	Το επάγγελμα	13
4.4	Ο μισθωτός	13
4.5	Υπάλληλοι και εργάτες	14
4.6	Ο εργοδότης	15
4.7	Ο μισθός	16
4.8	Η επιχείρηση και η εκμετάλλευση	17
4.9	Ερωτήσεις	18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Σύμβαση και σχέση εργασίας

5.1	Έννοια της συμβάσεως εργασίας	20
5.2	Μίσθωση εργασίας του Αστικού Κώδικα και σύμβαση εργασίας του Εργατικού Δικαίου	20
5.3	Στοιχεία της συμβάσεως εργασίας	21
5.4	Η σχέση εργασίας	22
5.5	Συγγενείς σχέσεις	23
5.6	Ερωτήσεις	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας

6.1	Η κατάρτιση της συμβάσεως γενικά	25
6.2	Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων	25
6.3	Προϋποθέσεις καταρτίσεως	26
6.4	Ομαδική σύμβαση εργασίας	27
6.5	Πολλαπλή απασχόληση	27
6.6	Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας	28
6.7	Διαγωνισμός προσλήψεως	28
6.8	Πρόσκληση για πρόταση ενδιαφέροντος	28
6.9	Ερωτήσεις	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

Υποχρεώσεις του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας ή υποχρέωση παροχής εργασίας

7.1	Η κύρια υποχρέωση	30
7.2	Η προσφορά της εργασίας	30
7.3	Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση	30
7.4	Αμεταβίβαστο της αξιώσεως του εργοδότη	31
7.5	Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη	31
7.6	Το είδος της εργασίας	32
7.7	Ερωτήσεις	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

Ο τρόπος εκπληρώσεως της παροχής του μισθωτού

8.1	Γενικά	35
-----	--------	----

8.2	Η υποχρέωση επιμέλειας	35
8.3	Η υποχρέωση συμμορφώσεως στις εντολές του εργοδότη	36
8.4	Οι κανονισμοί εργασίας	37
8.5	Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη	38
8.6	Ερωτήσεις	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Η υποχρέωση Πίσταως

9.1	Γενικά	40
9.2	Ερωτήσεις	40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

Τα χρονικά όρια εργασίας - Το ωράριο

10.1	Γενικά	41
10.2	Το ωράριο εργασίας	41
10.3	Το νόμιμο ωράριο	42
10.4	Το ωράριο των 40 ωρών την εβδομάδα. Υπερεργασία	42
10.5	Το συμβατικό ωράριο	42
10.6	Πλήρης και μερική απασχόληση	43
10.7	Ο χρόνος πραγματικής εργασίας	43
10.8	Συνεχές και διακεκομμένο ωράριο	43
10.9	Εβδομάδα 5 ημερών	44
10.10	Ελαστικό ωράριο	44
10.11	Εξαιρέσεις από τα χρονικά όρια	44
10.12	Ερωτήσεις	45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

Η υπερωριακή απασχόληση

11.1	Γενικά	46
11.2	Νόμιμες υπερωρίες	46
11.3	Παράνομες υπερωρίες	47
11.4	Ερωτήσεις	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ

Η νυκτερινή εργασία

12.1	Γενικά	48
12.2	Αμοιβή	48
12.3	Απαγόρευση νυκτερινής εργασίας σε ανήλικους και γυναίκες	48
12.4	Ερωτήσεις	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΡΙΤΟ

Εβδομαδιαία ανάπαυση Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

13.1	Η εβδομαδιαία ανάπαυση	49
13.2	Αργίες	49
13.3	Προσαύξηση μισθού για εργασία τις Κυριακές και αργίες	50
13.4	Ερωτήσεις	50

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**Ο τρόπος εργασίας και οι μεταβολές του**

14.1	Ο τόπος	51
14.2	Μετακίνηση «εκτός έδρας»	51
14.3	Μετάθεση	51
14.4	Ερωτήσεις	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΠΕΜΠΤΟ**Μη παροχή και ελαττωματική παροχή εργασίας**

15.1	Μη παροχή	53
15.2	Ελαττωματική παροχή	54
15.3	Ευθύνη του μισθωτού	54
15.4	Ερωτήσεις	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΚΤΟ**Υποχρεώσεις του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας
Ο μισθός - έννοια και λειτουργία**

16.1	Έννοια	56
16.2	Αντιστοιχία παροχής - αντιπαροχής	56
16.3	Αποχή του μισθωτού για σπουδαίο λόγο	57
16.4	Ερωτήσεις	57

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΒΔΟΜΟ**Ο καθορισμός του μισθού**

17.1	Γενικά	58
17.2	Συμβατικός μισθός	58
17.3	Νόμιμος μισθός	59
17.4	Συνηθισμένος μισθός	59
17.5	Η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή	59
17.6	Ερωτήσεις	60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΟΓΔΩΟ**Συστήματα αμοιβής**

18.1	Γενικά	61
18.2	Χρονικός μισθός	61
18.3	Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή	61
18.4	Μισθός με ποσοστά στα κέρδη	62
18.5	Φιλοδογήματα	63
18.6	Ερωτήσεις	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΕΝΑΤΟ**Η μορφή του μισθού**

19.1	Χρηματικός μισθός	64
19.2	Μισθός σε είδος	64
19.3	Ερωτήσεις	65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ

Διακρίσεις και σύνθεση του μισθού

20.1	Τακτικές και έκτακτες αποδοχές	66
20.2	Βασικός μισθός	66
20.3	Επιδόματα	66
20.4	Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα	67
20.5	Ερωτήσεις	67

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΠΡΩΤΟ

Καταβολή του μισθού

21.1	Χρόνος	68
21.2	Τόπος	68
21.3	Κρατήσεις	68
21.4	Προστασία του μισθωτού για την καταβολή του μισθού	68
21.5	Ερωτήσεις	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη

22.1	Γενικά	70
22.2	Η υποχρέωση πρόνοιας	70
22.3	Η υποχρέωση ίσης μεταχειρίσεως	70
22.4	Η υποχρέωση για απασχόληση	71
22.5	Ερωτήσεις	71

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΤΡΙΤΟ

Οι άδειες των μισθωτών

23.1	Γενικά - Έννοια	72
23.2	Προϋπόθεση	72
23.3	Διάρκεια	72
23.4	Τρόπος χορηγήσεως	73
23.5	Αποδοχές άδειας	73
23.6	Επίδομα άδειας	74
23.7	Μη χορήγηση άδειας	74
23.8	Απαγόρευση απολύσεως	74
23.9	Αποζημίωση για μη λήψη άδειας όταν λήγει η σύμβαση εργασίας	74
23.10	Προστασία και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Γονική άδεια	74
23.11	Ερωτήσεις	74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Τα εργατικά ατυχήματα

24.1	Έννοια	75
24.2	Προϋποθέσεις	75
24.3	Η ευθύνη του εργοδότη	75
24.4	Ερωτήσεις	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΠΕΜΠΤΟ

Μεταβολή της σχέσεως εργασίας

25.1	Γενικά	77
------	--------------	----

25.2	Απαγόρευση μονομερούς μεταβολής	77
25.3	Μονομερής βλαπτική μεταβολή	77
25.4	Συνέπειες μονομερούς βλαπτικής μεταβολής	78
25.5	Ερωτήσεις	79

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΚΤΟ

Η λύση της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου

26.1	Γενικά	80
26.2	Τρόποι λύσεως	80
26.3	Καταγγελία	80
26.4	Ερωτήσεις	81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΒΔΟΜΟ

Η λύση της σχέσεως εργασίας αόριστου χρόνου

27.1	Γενικά	82
27.2	Καταγγελία από τον εργοδότη	82
27.3	Προϋποθέσεις καταγγελίας από τον εργοδότη	83
27.4	Η αποζημίωση	84
27.5	Ακυρότητα καταγγελίας	85
27.6	Καταγγελία από το μισθωτό	85
27.7	Ομαδικές απολύσεις	85
27.8	Ερωτήσεις	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΟΓΔΟΟ

Οι συλλογικές διαφορές εργασίας

28.1	Εισαγωγικά	86
28.2	Συλλογική διαφορά εργασίας	87
28.3	Διένεξη	87
28.4	Συλλογικό συμφέρον	87
28.5	Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η κατάληξή τους	87
28.6	Η απεργία	88
28.7	Ο συνδικαλισμός	88
28.8	Ερωτήσεις	88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΚΟΣΤΟ ΕΝΑΤΟ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και ο συνδικαλισμός

29.1	Γενικά	89
29.2	Η νομοθετική προστασία	89
29.3	Παραπόμενες αρχές	90
29.4	Η δομή του ελληνικού συνδικαλισμού	90
29.5	Τα συνδικαλιστικά στελέχη και η προστασία τους	92
29.6	Ερωτήσεις	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ

Η συλλογική σύμβαση εργασίας - Γενικά

30.1	Έννοια	93
30.2	Οι συμβαλλόμενοι	93
30.3	Φύση	93

30.4	Σκοπός	94
30.5	Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά	94
30.6	Ερωτήσεις	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΠΡΩΤΟ

Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

31.1	Κριτήριο διακρίσεως	96
31.2	Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις	96
31.3	Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	96
31.4	Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	97
31.5	Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	97
31.6	Ερωτήσεις	98

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

32.1	Κατάρτιση	99
32.2	Δημοσίευση	99
32.3	Ισχύς	99
32.4	Διάρκεια	99
32.5	Καταγγελία	100
32.6	Ισχύς μετά τη λήξη	100
32.7	Ερωτήσεις	100

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΤΡΙΤΟ

Η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας

33.1	Έναρξη της διαδικασίας. Απόπειρα συνδιαλλαγής	101
33.2	Η υποχρεωτικότητα της υπαγωγής και οι συνέπειές της	101
33.3	Τα διαιτητικά δικαστήρια	101
33.4	Οι διαιτητικές αποφάσεις	102
33.5	Η κήρυξη εκτελεστών των διαιτητικών αποφάσεων	102
33.6	Ερωτήσεις	103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Το δικαίωμα της απεργίας

34.1	Έννοια	104
34.2	Η συνταγματική προστασία	104
34.3	Συνέπειες συμμετοχής	104
34.4	Καταχρηστική άσκηση	105
34.5	Είδη απεργίας	105
34.6	Ανταπεργία	106
34.7	Ερωτήσεις	106

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η κοινωνική ασφάλιση

35.1	Εισαγωγικά	107
35.2	Οι ασφαλιστικοί φορείς	107
35.3	Κύρια και επικουρική ασφάλιση	108

35.4	Οι ασφαλισμένοι	109
35.5	Οι ασφαλιστικοί πόροι	110
35.6	Οι ασφαλιστικοί κίνδυνοι και οι κλάδοι ασφαλίσεως	110
35.7	Οι ασφαλιστικές παροχές	111
35.8	Άλλοι οργανισμοί ασφαλιστικού χαρακτήρα	113
35.9	Ερωτήσεις	113
	Ευρετήριο	115

COPYRIGHT ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ
